



Die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards – Zusammenfassung und Empfehlungen 2022 –

- 1) Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase
- 2) Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität

Deutsche Forschungsgemeinschaft e.V.

Kennedyallee 40 · 53175 Bonn

Postanschrift: 53170 Bonn

Telefon: +49 228 885-1

Telefax: +49 228 885-2777

postmaster@dfg.de

www.dfg.de

Alle Publikationen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) werden sorgfältig erarbeitet. Dennoch übernehmen Autoren, Herausgeber und die DFG in keinem Fall, einschließlich des vorliegenden Werkes, für die Richtigkeit von Angaben, Hinweisen und Ratschlägen sowie für eventuelle Druckfehler irgendeine Haftung.

Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Handelsnamen oder sonstigen Kennzeichen in diesem Dokument berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese von jedermann frei benutzt werden dürfen. Vielmehr kann es sich auch dann um eingetragene Warenzeichen oder sonstige gesetzlich geschützte Kennzeichen handeln, wenn sie nicht eigens als solche markiert sind.

Der Text dieser Publikation wird unter der Lizenz Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0) veröffentlicht. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>.



Juli 2022

Ansprechperson in der Geschäftsstelle:

Dr. Eva Reichwein

Gruppe Chancengleichheit, Wissenschaftliche Integrität und Verfahrensgestaltung

chancengleichheit@dfg.de

Stand: 30. Juni 2022

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
1 Einleitung	2
2 Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase	5
2.1 Definitionen des Begriffs „Postdoc“	6
2.2 Daten zur Postdoc-Phase	7
2.3 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase	8
2.4 Quo vadis Postdoc und Gleichstellung	11
3 Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfalt/ Diversität	14
3.1 Definition von Diversität	14
3.2 Datenerhebung und gesetzliche Rahmenbedingungen	15
3.3 Maßnahmen zur Förderung von Diversität	17
3.4 Quo vadis Diversität	18
4 Einfluss der Coronavirus-Pandemie	21
5 Übersicht über die Empfehlungen	23
5.1 Postdoc-Phase	23
5.2 Diversität	25
6 Anhang	27
6.1 Überblick über Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase	27
6.2 Überblick über Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt/ Diversität	30

1 Einleitung

Zur nachhaltigen Verankerung von Gleichstellung und Chancengleichheit in der Wissenschaft haben sich die Mitgliedseinrichtungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) im Jahr 2008 erstmals auf die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ (FOG) verpflichtet¹ und diese Verpflichtung 2017 erneuert. Der erneuerten Verpflichtung auf einen überarbeiteten Text vorausgegangen war eine von der DFG durchgeführte Studie zu „Umsetzung und Wirkungsweisen der Standards“, die die positiven Auswirkungen der FOG auf die Gleichstellung im deutschen Wissenschaftssystem aufzeigte.²

Kern des aktuellen Umsetzungsprozesses ist ein schlankes, qualitatives Berichtswesen der Mitglieder zu von der Mitgliederversammlung festgelegten Schwerpunktthemen. Für den aktuell zweiten Berichtszyklus (2020–2022) wurden in der Mitgliederversammlung 2020 die folgenden zwei Schwerpunktthemen beschlossen:

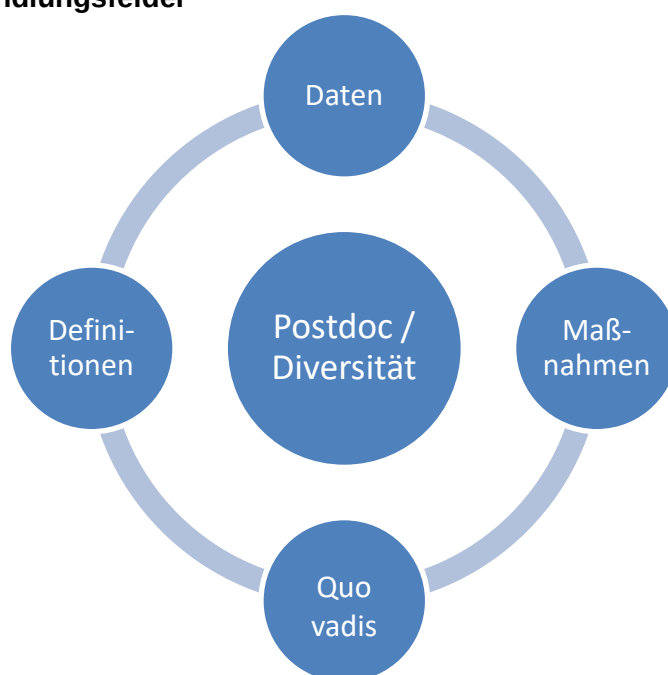
1. Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase
2. Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität

Anfang 2021 reichten alle 71 Mitgliedshochschulen zu beiden Schwerpunktthemen jeweils einen Bericht ein. Die Berichte wurden von der Geschäftsstelle der DFG aufbereitet und von den Mitgliedern der – von der Mitgliederversammlung eingerichteten – Arbeitsgruppe FOG erörtert. Bei einem (virtuellen) Workshop der Hochschulleitungen am 28. Oktober 2021 wurden insbesondere die Herausforderungen sowie Erfolgsfaktoren zu beiden Themen anhand von der AG FOG identifizierter Leitthemen diskutiert. Die folgenden „Zusammenfassung und Empfehlungen“ geben die wesentlichen Inhalte der Berichte der Hochschulen zu beiden Schwerpunktthemen wieder und legen daraus abgeleitete Empfehlungen vor, die sich insbesondere aus den Befassungen im Rahmen des Workshops der Hochschulleitungen ergeben haben.

Auf Basis der Sichtung der Berichte der Hochschulen sowie der Diskussionen der Hochschulleitungen im Rahmen des Workshops zum kollegialen Erfahrungsaustausch im Oktober 2021 und der Überlegungen der AG FOG wurde für beide Schwerpunktthemen eine Gliederung in vier Handlungsfelder vorgenommen: (1.) Definitionen, (2.) Daten, (3.) Maßnahmen sowie (4.) Quo vadis (vgl. Abbildung 1).

¹ https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2008.pdf.

² https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf

Abbildung 1: Handlungsfelder

Die „Zusammenfassung und Empfehlungen 2022“ gliedern sich entsprechend nach diesen zentralen Handlungsfeldern und stellen dann jeweils – stichpunktartig – die „Rahmenbedingungen“, die „Herausforderungen und Hemmnisse“ sowie „Erfolgsfaktoren“ dar – angelehnt an den Leitfaden für die Berichte der Hochschulen. Zu jedem Handlungsfeld folgen dann jeweils thematische Empfehlungen, die am Ende des Dokuments zur besseren Übersichtlichkeit nochmals gemeinsam dargestellt werden (vgl. Kapitel 5). In einem Anhang zu diesem Dokument findet sich eine Übersicht der in den Berichten der Hochschulen genannten Maßnahmen zu beiden Schwerpunktthemen.

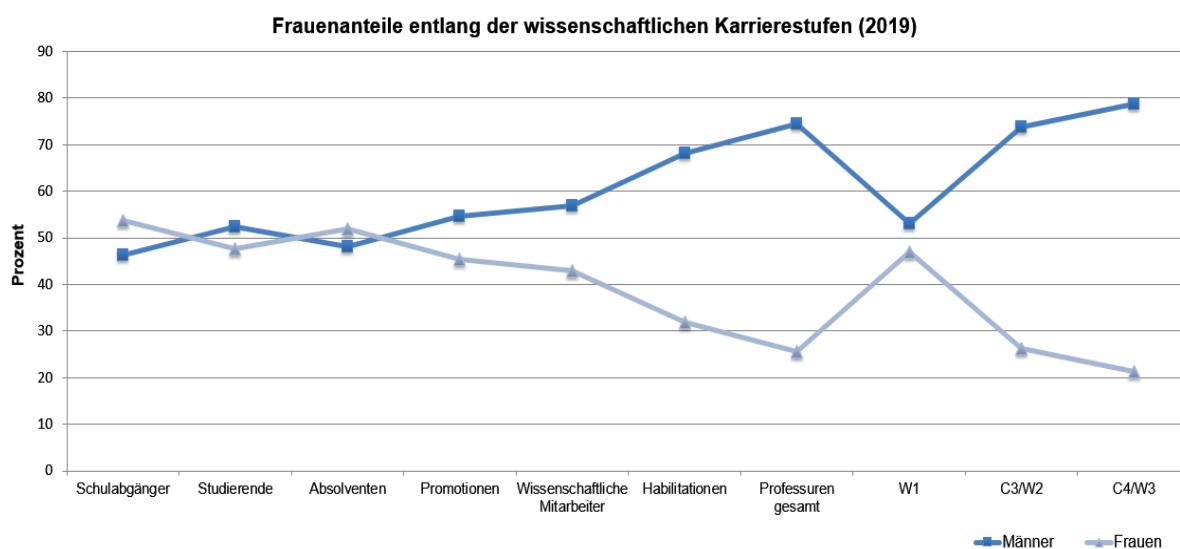
Da die Coronavirus-Pandemie im Kontext beider Berichtsthemen als Herausforderung genannt wurde, wird in Kapitel 4 auf einige Aspekte im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Pandemie eingegangen. Wie bereits im letzten Berichtszyklus richten sich die Empfehlungen in erster Linie an die DFG-Mitgliedseinrichtungen selbst, sollen aber auch den Diskussionsprozess außerhalb dieses Kreises anstoßen und zu weiteren Verbesserungen in Bezug auf Chancengleichheit und Gleichstellung im Wissenschaftssystem insgesamt beitragen.

Die nun vorliegenden „Zusammenfassung und Empfehlungen 2022“ sollen in die Entwicklung von Angeboten und Instrumenten zur Förderung der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit an den DFG-Mitgliedseinrichtungen, weiteren Wissenschaftsorganisationen oder auch von Forschungsförderorganisationen einfließen. Außerdem möchten sie einen Beitrag für die Diskussionen in der wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit und/oder Politik leisten, beispielsweise bei der Entwicklung von Strategien und Rahmenprogrammen zu den beiden Schwerpunktthemen.

In der Mitgliederversammlung der DFG am 29. Juni 2022 einigten sich die Mitglieder auf die Erweiterung des Textes der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards um den Aspekt der Diversität und einen entsprechenden Umsetzungsprozess. In diesem Zuge wurde auch der Titel der FOG angepasst und die Selbstverpflichtung in „Forschungsorientierte Gleichstellungs- und **Diversitätsstandards**“ (FOGD) umbenannt.

2 Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase

Zentraler Ausgangspunkt aller Überlegungen für eine Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase ist die Gewährleistung der Exzellenz in der Forschung und Lehre. Die Wissenschaft benötigt das Potenzial und die Expertise aller in der Wissenschaft tätigen Menschen. Der Drop-out der Wissenschaftlerinnen nach der Promotion ist immer noch überproportional hoch, sodass die Frauenanteile auf höheren Qualifikationsstufen nur langsam zunehmen. Die Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren lag in den letzten zehn Jahren (2010–2019) jährlich bei durchschnittlich bei 0,64 Prozentpunkten.³ Um das vorhandene Potenzial von Wissenschaftlerinnen zu halten und auch neues zu gewinnen, müssen die strukturellen Rahmenbedingungen und das strategische Vorgehen der Personalentwicklung noch besser auf die Bedarfe von Wissenschaftlerinnen abgestimmt und geschlechtersensibel ausgestaltet werden. Dies gilt insbesondere auch für den akademischen Mittelbau. Der Kulturwandel hin zu mehr Chancengleichheit muss von allen Ebenen des Wissenschaftssystems getragen und vorangetrieben werden. Zu diesem Ziel trägt die DFG mit der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitäts-



standards bei.

Quelle: Materialien der GWK, Heft 75: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020). Bonn 2021; Teil II Tabellenteil S. 1/87, 2/87. Frauen- und Männeranteile beziehen sich auf alle Universitäten und Hochschulen (HAW) in Deutschland.⁴

³ „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Heft 75, GWK, S. 8.

⁴ Die jährlich aktualisierte Datensammlung der GWK zu „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ bietet auch Daten zur Entwicklung der Frauenanteile bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Bei den Postdocs liegen die Frauenanteile zwischen 33,6% (MPG) und 44,2% (WGI); bei Führungspositionen zwischen größtenteils zwischen 21,1% (HGF) und 28,0% (MPG); bei der FhG liegt der Frauenanteil an wissenschaftlichen Führungspositionen lediglich bei 5,7%. Vgl. ebd., S. 21 u. 24.

2.1 Definitionen des Begriffs „Postdoc“

Rahmenbedingungen

- Der Begriff „Postdoc“ – im Sinne der Definition einer entsprechenden Zielgruppe – wird im deutschen Wissenschaftssystem bislang nicht einheitlich verwendet.⁵
- Mehrheitlich wird von den Hochschulen die wissenschaftliche Qualifizierungsphase nach der Promotion – mit dem Ziel der Erreichung einer Berufungsfähigkeit – unter dem Begriff „Postdoc“ gefasst.
- Zum Teil werden auch promovierte, in der Wissenschaft bereits langjährig erfahrene Mitarbeitende auf Haushalts- und Drittmittelstellen und sogar Habilitierte sowie Juniorprofessorinnen und -professoren, die eine positive Zwischenevaluation durchlaufen haben, noch zur Gruppe der Postdocs gezählt.
- Auch die DFG operiert aufgrund der unterschiedlichen Zielgruppen ihrer verschiedenen Programme in diesem Zusammenhang nicht mit einer einheitlichen Definition.⁶

Herausforderungen/Hemmnisse

- Der Begriff „Postdoc“ umfasst eine sehr weite Gruppe mit dementsprechend sehr unterschiedlichen Bedarfen, je nach Fach, Qualifikationsstand, Qualifikationsweg (z. B. Habilitation, Nachwuchsgruppenleitung, Tenure Track u.v.m.), Beschäftigungsumfang, Finanzierungsgrundlage (Drittmittel, Haushalt, Stipendium), Einbindung in die Hochschule (Selbstverwaltung, Lehre, Wissenschaftsmanagement), Vergütung bzw. Besoldung (Entgeltgruppe E13 bis W-Besoldung) u.v.m.
- Die Bezeichnung „Nachwuchs“ für die Zielgruppe „Postdoc“ wird an vielen Hochschulen und auch in der DFG kritisch diskutiert: Viele Hochschulen ersetzen den Begriff „Nachwuchs“ durchgehend durch „Wissenschaftlerinnen“ und „Wissenschaftler“; im DFG-Kontext

⁵ Einige vorhandene Definitionen sind oft sehr weit gefasst oder stellen lediglich Annäherungslösungen dar (vgl. z. B. <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html>, <https://buwin.de/>, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-64113-9>, <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf?blob=publicationFile&v=1>, <https://www.unikon.uniwind.org/informationen/promovierte-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftler/modelle-und-gruppen> (mit weiteren Definitionen).

Der „Kerndatensatz Forschung“: <https://www.kerndatensatz-forschung.de/> (KDSF) bemüht sich auf freiwilliger Basis um eine definitorische Eingrenzung u.a. der wissenschaftlichen Karrierestufen. Doch auch diese Standardsetzung findet (noch) nicht durchgängig Anwendung im deutschen Wissenschaftssystem. Vgl. Wissenschaftsrat: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2020/8652-20.pdf?blob=publicationFile&v=5>

⁶ Die unterschiedlichen Definitionen bzw. Abgrenzungen innerhalb des DFG-Förderhandelns ergeben sich aus der unterschiedlichen Aus- bzw. Zielrichtung der Programme: Im Walter Benjamin-Programm ist festgelegt, dass die Antragstellung in der Qualifizierungsphase nach der Promotion, respektive in der frühen Postdoc-Phase, erfolgen soll. Ein fester Rahmen besteht mit Blick auf verschiedene Lebensentwürfe nicht. In der Sachbeihilfe können neben der Eigenen Stelle auch Stellen für Postdoktorandinnen bzw. Postdoktoranden und Vergleichbare eingeworben werden. Hier ist nachzuweisen, dass eine abgeschlossene Promotion oder vergleichbare wissenschaftliche Arbeitserfahrung für die Projektbearbeitung notwendig ist. Geförderte im Emmy Noether-Programm werden trotz der Antragstellung ab zwei Jahren nach der Promotion nicht mehr zu den Postdocs gezählt, sondern ob ihrer Personalverantwortung als Nachwuchsgruppenleitung bezeichnet. Entsprechend werden jeweils für die Programme unterschiedliche Karrierephasen zugrunde gelegt.

wird von „Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftlern früher Karrierestadien“ gesprochen. Entsprechend wurde die Satzung der DFG in 2021 angepasst.

Erfolgsfaktoren

- Einige Hochschulen verwenden für den Begriff „Postdoc“ die Umschreibung Recognised Researcher (R2) und Established Researcher (R3).⁷ Dies erhöht eine europaweite Vergleichbarkeit dieser Statusgruppe.

Empfehlung

- Zur Verbesserung der fach- und qualifikationsspezifischen Datengrundlage hinsichtlich des Drop-outs kann eine definitorische Vergleichbarkeit der Zielgruppe „Postdoc“ beitragen. Dafür bietet sich die Anlehnung an das EU-Phasenmodell vom 21.7.2011 für das deutsche Wissenschaftssystem an und die Unterteilung der Postdoc-Phase in Recognised Researcher (R2) und Established Researcher (R3).⁸ Diese Aufteilung sollte nach Möglichkeit in den relevanten gesetzlichen Grundlagen und/oder Verordnungen, wie im Wissenschaftszeitvertragsgesetz, in den Landeshochschul- und Gleichstellungsgesetzen sowie im Hochschulstatistikgesetz und im Kerndatensatz Forschung, verankert werden. Eine definitorische Klarheit des Begriffs führt zur Erarbeitung passgenauerer zielgruppenspezifischer Maßnahmen und bildet die Heterogenität der Karrierewege besser ab.

2.2 Daten zur Postdoc-Phase

Rahmenbedingungen

- Da der Begriff „Postdoc“ sehr weit und unterschiedlich gefasst wird (s.o.), weichen die zur Verfügung stehenden statistischen Daten in ihrer „Periodizität, Repräsentativität, Systematik“⁹ voneinander ab.
- Der Grund dafür sind ebenso unterschiedliche Quellen, aus denen sich die Daten an den Hochschulen speisen, wie z. B. die amtliche Prüfungs- und Hochschulpersonalstatistik des Statistischen Bundesamtes, Sondererhebungen, hochschulinterne Datenerhebungen oder Ergebnisse empirischer Untersuchungen.¹⁰

⁷ https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf: “R2 Recognised Researcher: PhD holders or equivalent who are not yet fully independent R3 Established Researcher: researchers who have developed a level of independence”.

⁸ Vgl. ebd.

⁹ Statistisches Bundesamt/DZHW/HU Berlin/iFQ/HoF/INCHER-Kassel, Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Endbericht 2014, 145.

¹⁰ Nicht nur die Definition von „Postdocs“ weicht deutschland- und europaweit voneinander ab, auch die Zuordnung der Fächer zu den Wissenschaftsbereichen unterscheidet sich und erschwert somit die Vergleichbarkeit. Diese Herausforderung geht jedoch einerseits weit über das Thema „Postdoc“ hinaus, andererseits scheinen (reflektierte, die jeweiligen Limitationen berücksichtigende) Vergleiche von Fächern mit Blick auf die Entwicklung von Frauenanteilen dennoch möglich, insbesondere wenn die Aggregationsebene etwas höher ist (wie beispielsweise die „Wissenschaftsbereiche“ der DFG). Auch werden Zuordnungen zu Fächern entsprechend aktueller Entwicklungen von Fachdisziplinen kontinuierlich angepasst, so auch bei der DFG-Fächersystematik. Dennoch wären auch hier einheitliche Standards bzw. einheitliche Definitionen wünschenswert, um die Vergleichbarkeit weiter zu erhöhen.

Herausforderungen/Hemmnisse

- Um zu aussagekräftigen Analysen der Postdoc-Gruppe oder zumindest zu Annäherungswerten zu gelangen, benötigen die Hochschulen zuverlässige und vergleichbare Daten. Die Beschaffung dieser Daten stellt die größte Herausforderung dar.
- In Fällen, in denen die vorhandenen Daten des Statistischen Bundesamtes keine ausreichende Grundlage bilden, greifen die Hochschulen auf interne Datenerhebungen und Abfragen zurück. Aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmerkmale oder Schwerpunkte sind diese Daten im zeitlichen Verlauf oder mit den Daten anderer Hochschulen jedoch häufig kaum vergleichbar.

Erfolgsfaktoren

- Eine bundesweit – besser noch europaweit – geltende, definitorische Eingrenzung der Postdoc-Phase kann die Erfassung der Zielgruppe sowie spätere Auswertungen und die Ermittlung von Ansatzpunkten sowie die Vergleichbarkeit von Maßnahmen begünstigen.

Empfehlungen

- Daten sollten aggregiert nach Fach und Qualifikationsstufen der Postdocs (vgl. Definition R2 und R3, s. o.) sowie ggf. weiterer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, wie z. B. Befristung oder Teilzeit, erfasst werden.
- Um eine bundesweite Vergleichbarkeit der Daten zu ermöglichen, sollten die Erhebungsmerkmale sowohl für die durch die Hochschulen erhobenen Daten als auch für die amtliche Hochschulstatistik gelten; das heißt, die Erhebungsmerkmale sollten idealerweise einheitlich und/oder synchronisiert werden. Das Hochschulstatistikgesetz könnte hierfür ein Anknüpfungspunkt sein.
- Um die Datenbasis quantitativ und qualitativ auszubauen, wären weitere Erhebungen oder Studien wünschenswert, ggf. auch beispielsweise durch die Förderung von Forschungsvorhaben durch die DFG.

2.3 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase

Rahmenbedingungen

- Die meisten hochschulischen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase zielen darauf ab, den Verbleib von Wissenschaftlerinnen insgesamt im Wissenschaftssystem zu fördern, also den oben beschriebenen Drop-out zu verringern.
- Sehr viele Hochschulen berichten über Maßnahmen für die Zielgruppe „Postdoc“ allerdings im Rahmen ihrer allgemeinen Gleichstellungsbemühungen, der generellen Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierestadien oder auch der Personalentwicklung für alle Hochschulangehörigen. Dabei bleibt häufig offen, ob die

Maßnahmen eine geschlechtsspezifische Komponente der Förderung von Postdoktorandinnen enthalten.

- Die Hochschulen nennen eine Vielzahl an limitierenden Rahmenbedingungen, die die Situation Forschender in früheren Karrierestadien beeinflussen, insbesondere begrenzte Finanzierungsmöglichkeiten von Stellen und damit einhergehende mangelnde Planungssicherheit sowie unzureichende Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie.

Herausforderungen/Hemmnisse

- Die oben genannten Rahmenbedingungen bilden in Teilen zugleich die wesentlichen Herausforderungen und Hemmnisse für die Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase an den Hochschulen.
- Es gibt grundsätzlich immer noch zu wenige (insbesondere leitende) Wissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem, insbesondere in MINT-Fächern, sodass auch Rollenvorbilder fehlen.
- Die Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen aus dem Ausland als eine Möglichkeit zur Erhöhung des Frauenanteils, gestaltet sich aus verschiedenen Gründen zuweilen schwierig, z. B. aufgrund fehlender oder unzureichender „Dual Career“-Maßnahmen, der Befristung der ausgeschriebenen Stellen sowie aufgrund hoher administrativer Aufwände im Kontext des Aufenthaltsrechts für Nicht-EU-Angehörige.
- Ein konzeptioneller Überbau für die Einzelmaßnahmen der Hochschulen und damit auch ein dezidiert strategischer Zuschnitt auf die Gruppe der weiblichen Postdocs ist an vielen Hochschulen noch nicht etabliert.
- Die Wirksamkeit der Maßnahmen (nach Fach oder nach Qualifikationsstufe aufgeschlüsselt) wird nur selten untersucht und ist daher in weiten Teilen unbekannt.
- Für Chancengleichheitsmaßnahmen, die zunächst aus Drittmitteln finanziert werden, ist die Verstetigung sehr häufig nicht gesichert. Daher können viele der gut angenommenen Maßnahmen an den Einrichtungen aufgrund fehlender Mittel aus der Grundausstattung nicht weitergeführt werden bzw. sind nicht von Anfang an nachhaltig konzipiert. Dabei ist die Finanzkraft der einzelnen Hochschule nicht (immer) ausschlaggebend, sondern vielmehr das Engagement der Hochschule und ihrer Leitung für das Thema.
- Mit Blick auf die aktive Rekrutierung sowie auf chancengerechte Personalauswahlverfahren an den Hochschulen besteht weiterhin Professionalisierungsbedarf. Viele Hochschulen berichten von intransparenten Einstellungspraxen und Nichtberücksichtigung der hochschulinernen Standards oder Interessensvertretungen, gerade was Stellen im Mittelbau angeht. Denn bei diesen existieren im Vergleich zu den Berufungsverfahren häufig keine klaren Verfahrensregeln. Auch ein zentrales Monitoring der Bewerbungen auf Postdoc-Stellen gibt es an vielen Hochschulen bislang nicht. Mangelnde Sensibilität oder Beurteilungsverzerrungen (implicit biases) führen dazu, dass bei Entwicklungs- oder Einstellungsprozessen z. T. immer noch intensive, gleichstellungspolitische Diskussionen geführt werden.
- Ein nachhaltiger Kulturwandel steht insofern an vielen Hochschulen und Forschungseinrichtungen noch aus.

Erfolgsfaktoren

- Die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sollten fächer- und qualifikationsstufenspezifische Auswertungen von Daten (sofern überhaupt vorhanden, s. o.) zu Postdocs nutzen, um eine entsprechend bedarfsgenaue Entwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in bestimmten Feldern zu befördern und im Wettbewerb um Wenige reüssieren zu können.¹¹
- Geschlechtsspezifische Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils nach der Promotion und in den Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, scheinen dann erfolgreicher, wenn sie mit den sonstigen zentralen wie dezentralen Maßnahmen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Postdoc-Phase verzahnt sind.
- Das Vorhandensein und die zielgerichtete Zuweisung von notwendigen Ressourcen für Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere aus dem Grundhaushalt der Hochschule, ist Voraussetzung für die Nachhaltigkeit der Maßnahmen.

Empfehlungen

- Zur gezielten und bedarfsorientierten Förderung von Postdotorandinnen sollten die Maßnahmen fach- und qualifikationsstufenspezifisch entwickelt und umgesetzt werden. Hierfür sollten auch die Fachdisziplinen bzw. Fakultäten oder Fachgesellschaften selbst mit in die Verantwortung genommen und in die Entwicklung von Maßnahmen einbezogen werden.
- Auswahlverfahren für Stellen im Mittelbau sollten ebenso transparent gestaltet werden wie Berufungsverfahren. Dazu können klare Prozesse und Vorgaben helfen, wie beispielsweise das standardmäßige Ausschreiben von Stellen, Einführung von transparenten berufungsähnlichen Auswahlverfahren sowie ein Monitoring der besetzten Stellen.
- Maßnahmen zur proaktiven Rekrutierung sollten – wo möglich – auch für die Postdoc-Phase genutzt werden, um dort den Frauenanteil zu erhöhen.
- Mentoring-Programme haben sich an den Hochschulen und in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen gut bewährt; von dieser Förderung kann jede Generation von Neuem profitieren. Als wichtiges Element der individuellen Förderungen sollten die Mentoring-Programme fortgeführt und mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet werden. Die Evaluation der Maßnahmen kann die notwendige Qualitätssicherung gewährleisten.
- Wo möglich, sollten weitere relevante Diversitätsdimensionen bei der Entwicklung der Maßnahmen mitgedacht werden (z. B. Internationalität, Herkunft, Gesundheitszustand, Stichwort „Intersektionalität“).
- Maßnahmen sollten nach Möglichkeit evaluiert werden, um diese ggf. anzupassen und (kontinuierlich) zu verbessern. Eine Veröffentlichung von Ergebnissen solcher

¹¹ Eine fächerspezifische Herangehensweise ist notwendig, da sich die Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen unterschiedlich entwickeln: Während in vielen Geistes- und Sozialwissenschaftlichen, aber auch einigen lebenswissenschaftlichen Fächern die Frauenanteile während des Studiums noch sehr hoch ist, beginnt der Drop-out während der Postdoc-Phase. In den Ingenieurwissenschaften hingegen scheint der Studienzugang die entscheidende Hürde zu sein; einmal im „System“, haben Wissenschaftlerinnen in diesen Fächern relativ hohe Bleibe- und Karrierechancen.

Untersuchungen bietet sich an, damit Hochschulen gegenseitig von ihren Erfahrungen lernen und profitieren können.

- Drittmittelgeförderte und grundfinanzierte Maßnahmen zur Erhöhung des Wissenschaftlerinnenanteils ab der Promotionsphase (in den Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind) sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und familiären Verpflichtungen sollten sich ergänzen und aufeinander abgestimmt werden. Die Politik sowie die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen tragen gemeinsam die Verantwortung dafür, nachhaltige Strukturen, Konzepte und Maßnahmen für die gleichstellungspolitischen Bemühungen zu etablieren.
- Die Festlegung von möglichst (realistischen) fachspezifischen Zielwerten für Frauenanteile in der Postdoc-Phase sollte in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen – im Sinne eines positiven Anreizsystems – mit den jeweiligen Landesministerien aufgenommen und ggf. bei der leistungsorientierten Mittelvergabe berücksichtigt werden. Auch auf dezentraler Ebene innerhalb der Hochschulen sind solche Vereinbarungen zielführend.
- Für die Etablierung von Beschäftigungsverhältnissen mit verlässlichen Vertragsdauern benötigen Hochschulen und Forschungseinrichtungen die nötige Mittelausstattung sowie Flexibilität in ihrem Budget. Diese Freiheiten könnten auch für eine Erhöhung der Verfügbarkeit von Haushaltsstellen genutzt werden.

2.4 Quo vadis Postdoc und Gleichstellung

Rahmenbedingungen

- Unter dem Hashtag #ichbinhanna wurde in Deutschland eine breite und leidenschaftliche Debatte über die unsicheren Arbeitsverhältnisse und fehlenden Karriereperspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, insbesondere in der Postdoc-Phase, geführt. Damit hat das Thema auch außerhalb des Wissenschaftssystems eine große Resonanz erfahren.
- Der überproportional hohe, je nach Fach jedoch unterschiedliche Drop-out von Frauen in der Postdoc-Phase erfordert eine geschlechterspezifische Herangehensweise an das Thema.
- Derzeit bilden die Hochschulen Postdocs in erster Linie für das Wissenschaftssystem (mit dem Karriereziel der Professur) aus. Auf alternative Karrierewege, z. B. in der Verwaltung oder in der Privatwirtschaft, wird nur wenig vorbereitet.
- Einige der in den Berichten genannten Maßnahmen zielen darauf ab, schon in der frühen Postdoc-Phase eine längerfristige bzw. dauerhafte Perspektive im Wissenschaftssystem zu schaffen, wie z. B. Dauerstellen im Mittelbau oder Tenure-Track-Modelle. Eine Herausforderung stellt dabei die Etablierung entsprechend neuer und flexiblerer Personalkategorien in der Hochschullandschaft dar. Es fehlt dazu auch langfristig an ausreichend Stellen und Förderprogrammen, die das für die Wissenschaft wichtige Turnover unterstützen.

Herausforderungen/Hemmnisse

- Die Vermeidung des überproportional hohen Drop-outs von Wissenschaftlerinnen nach der Promotion ist eine große Herausforderung. Gerade für Wissenschaftlerinnen, die nach wie vor in vielen Fällen mehr Familienaufgaben übernehmen als Wissenschaftler, sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse sowie mangelnde (absehbare) Perspektiven zum Verbleib in der Wissenschaft unattraktiv. Es fehlen vielerorts verlässliche Karrierewege neben der Professur.
- Der Drop-out von Frauen aus der wissenschaftlichen Karriere gestaltet sich je nach Fachdisziplin sehr unterschiedlich. Entsprechend sind nach Fach ausdifferenzierte Herangehensweisen und Maßnahmen notwendig, die die Planungen und Ausgestaltungen komplex gestalten.
- Es besteht bislang wenig Einigkeit, wie strukturierte Karrierewege seitens der Hochschulen und der Politik gemeinsam und transparent angegangen werden können.
- Einige Hochschulen verfügen nicht über ausreichende Erfahrungen oder sehen es nicht als ihre Aufgabe an, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Postdoc-Phase für Karrierewege außerhalb der Hochschulen zu qualifizieren. Entsprechend wird die Perspektivenvielfalt der Anschlussmöglichkeiten an den Hochschulen in der Regel noch zu wenig aufgezeigt.

Erfolgsfaktoren

- Netzwerke mehrerer Hochschulen (z. B. technisch geprägte Hochschulen oder auch gemeinsam mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen) können bei der Rekrutierung unterstützen.
- Immer mehr Hochschulen sehen es als ihre Aufgabe an, strukturierte Karrierewege und damit auch alternative Karrierewege – außerhalb der Ebene der Professur und in Teilen auch außerhalb der Wissenschaft – aufzuzeigen. Dies geschieht beispielsweise über Dauerstellen im Mittelbau, Tenure-Track-Modelle im Mittelbau (Senior Researcher/Lecturer) oder in Kooperationen mit der Privatwirtschaft.
- Einige Hochschulen sehen sich ebenso verantwortlich dafür, Wissenschaftlerinnen in einem früheren Karrierestadium auf mögliche Karrierewege außerhalb der Wissenschaft vorzubereiten. Vor dem Hintergrund der Kooperationen mit der Industrie bzw. anderen Sphären des privatwirtschaftlichen Sektors erfolgen erste gemeinsamen Projekte.

Empfehlungen

- An den Hochschulen und weiteren Forschungseinrichtungen sollte eine gezielte, strukturierte, fachspezifische und mitunter individuelle Ansprache und Information von Postdoktorandinnen zu karrierespezifischen Instrumenten stattfinden.
- Eine stärker fachspezifische Ausgestaltung von Maßnahmen – angefangen bei den Studierenden über alle weiteren Stufen der wissenschaftlichen Karriere hinweg bis hin zur Professur – ist entscheidend.

- Zur Entwicklung von dauerhaften Karriereperspektiven sollten Netzwerke zwischen den Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Privatwirtschaft genutzt und ggf. weiter ausgebaut werden. Hochschulen könnten in diesem Kontext auch beim Aufzeigen alternativer Karrierewege unterstützen.
- Zielführend wäre ein Ausbau unbefristeter Stellen im Mittelbau bzw. eine Qualifizierung auf Dauerstellen und Karrierewegen neben der Professur. Hierzu sollten drittmittelgeförderte Maßnahmen und hochschulische Strategien sowie Maßnahmen idealerweise ineinandergreifen.
- Das Gelingen der Qualifizierungs- und Karrierephasen von Wissenschaftlerinnen hängt auch mit den familienfreundlichen Strukturen der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zusammen. Die Bemühungen der wissenschaftlichen Einrichtungen dürfen an dieser Stelle nicht nachlassen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat mehrere Dimensionen, und auch die Pflege von Angehörigen gehört immer mehr dazu. Das gilt für alle Geschlechter, allerdings nehmen Frauen diese Care-Aufgaben in der Regel immer noch häufiger wahr als Männer. Vor diesem Hintergrund dürfen sich die beruflichen Ausfälle von Wissenschaftlerinnen in der Coronavirus-Pandemiezeit nicht zu einem Nachteil für die Karriereentwicklung auswirken.

3 Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/ Diversität

Die Förderung von Diversität ist im deutschen Wissenschaftssystem ein relativ neues Tätigkeitsfeld und gewinnt zunehmend Aufmerksamkeit. Sie beginnt bereits beim Hochschulzugang und bezieht sich auf die Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals von Promovierenden bis zur Hochschulleitung. Als eine breit ansetzende Aufgabe muss die Diversität in der Forschung als wichtige Rahmenbedingung wissenschaftlichen Arbeitens beachtet werden. Ziel der Diversitätsarbeit ist letztlich die Steigerung von wissenschaftlicher Exzellenz und Perspektivenvielfalt. In anglo-amerikanischen Ländern hat die Diversitätsdiskussion eine längere Tradition, insbesondere in Academia. So wurde beispielsweise von Gutachterinnen und Gutachtern aus dem Ausland während der Exzellenzstrategie ein Nachholbedarf im Umgang mit Diversitätsaspekten im deutschen Wissenschaftssystem angemerkt. Die Einrichtungen in Deutschland verfügen in den meisten Fällen noch nicht über langjährige Erfahrung – anders als im Bereich der „Gleichstellung der Geschlechter“. Das Niveau der einzelnen Ansätze variiert daher: Einige Einrichtungen haben bereits eine Strategie zur Diversität und ein umfangreiches Bündel an Maßnahmen etabliert, andere Einrichtungen stehen am Anfang der Befassung. Insbesondere die Komplexität der vielen Dimensionen, die noch dazu intersektional miteinander verwoben sein können, stellt die Hochschulen vor große Herausforderungen. Überdies können Ansätze aus anderen Wissenschaftssystemen nicht schlicht übernommen werden, sondern müssen an den soziokulturellen Kontext in Deutschland angepasst werden. National unterschiedliche Schwerpunktsetzungen mit Blick auf adressierte Diversitätsdimensionen liegen in der historischen Entwicklung des jeweiligen Landes, der Gesetzeslage und aber auch in der Zusammensetzung der Bevölkerung.¹²

3.1 Definition von Diversität

Rahmenbedingungen

- Die Hochschulen adressieren sehr unterschiedliche und unterschiedlich viele Diversitätsdimensionen, nicht zuletzt da in Deutschland noch generell eine Debatte über die Begrifflichkeiten geführt wird. Am häufigsten werden von den Hochschulen die Dimensionen „Geschlecht“ – häufig verknüpft mit „familiären Verpflichtungen“ – genannt. Auch „Behinderung“ bzw. „physischer und mentaler Gesundheitszustand“ findet häufige Erwähnung. Die Dimension „Internationalität“ wird von den meisten Einrichtungen ebenfalls aufgeführt, jedoch häufig nicht im Rahmen einer Diversitätsstrategie, sondern mit Hinweis auf allgemeine Maßnahmen für internationale Studierende (z. B. Welcome Center oder Sprachkurse). Die Dimension „Alter“ wird zwar oft genannt, dann bei den Maßnahmen jedoch kaum berücksichtigt.
- Die Hochschulen betonen mehrheitlich, dass ein intersektionaler Ansatz notwendig sei, um den vielfältigen Dimensionen der Diversität gerecht zu werden.

¹² Hanappi-Egger, Müller-Camen, Schuhbeck „Kontextualisierung von Diversitätsmanagement: Ein Vergleich zwischen den USA und Deutschland“, in: Hanappi-Egger, Bendl (Hrsg.), Diversität, Diversifizierung und (Ent-)Solidarisierung, DOI 10.1007/978-3-658-08606-0_8, Springer Fachmedien, Wiesbaden 2015, S. 149.

- Viele Hochschulen setzen derzeit lediglich gesetzliche Vorgaben um, wie beispielsweise Vorgaben aus der Behindertenrechtskonvention oder Antidiskriminierungsregelungen, die sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ergeben.¹³

Herausforderungen/Hemmnisse

- Die Benennung und die Kategorisierung von Dimensionen stellen die Hochschulen vor große Herausforderungen, nicht zuletzt aufgrund des berechtigten und gesetzlich vorgeschriebenen Schutzes von personenbezogenen Daten. Dies wirkt sich wiederum auf die Erfassung von Daten und von Bedarfen sowie auf die darauffolgende Entwicklung von Maßnahmen aus (vgl. Abschnitt 3.3)
- „Diversität in der Wissenschaft“ als Handlungsfeld und die „Integration von Geschlechter- und Diversitätsaspekten in die Forschung“ sind zwei wichtige, aber separate Themen. An manchen Hochschulen werden die Themen jedoch nicht ausreichend voneinander getrennt, und es kommt zur inhaltlichen Verwechslung.

Erfolgsfaktoren

- Eine standortspezifische Priorisierung von Diversitätsdimensionen, die im Profil der Hochschule erkennbar ist, kann die Erarbeitung eines Diversitätskonzepts erleichtern.

Empfehlungen

- Zur Bearbeitung des komplexen Themas ist eine standortspezifische und bedarfsorientierte Auswahl von Diversitätsdimensionen sinnvoll und notwendig. So sollte jede Einrichtung anhand ihres eigenen, individuellen Profils Schwerpunkte setzen und diese in einer Diversitätsstrategie gezielt angehen.
- Das Handlungsfeld „Diversität in der Wissenschaft“ sowie die „Integration von Geschlechter- und Diversitätsaspekten in die Forschung“ sollten von den Hochschulen separat verfolgt werden. Für Inhalt, Bedeutung und Unterschied sollte sensibilisiert werden. Geschlechter- und Diversitätsaspekte sollten durchgängig in die Lehre integriert und Kompetenzen aufgebaut werden, wie und in welchen Stadien diese Aspekte in die Forschung integriert werden können und sollten.

3.2 Datenerhebung und gesetzliche Rahmenbedingungen

Rahmenbedingungen

- Die bestehenden Gleichbehandlungsrichtlinien der EU sind in Deutschland im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt worden, das somit den zentralen rechtlichen Rahmen für die Antidiskriminierungsarbeit der Hochschulen darstellt. Das Gesetz verpflichtet zur Verhinderung bzw. Beseitigung von „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse

¹³ Die Spannweite an den Hochschulen wird beispielhaft im Bereich der Dimension „Behinderung / chronische Erkrankung“ deutlich: Hier gibt es Hochschulen, die nur sehr vage von einer (künftigen) Befassung mit dem Thema Barrierefreiheit berichten, und andere, die umfangreichen Baumaßnahmen sowie standardisierte Prozesse eingeleitet und Leitfäden erarbeitet haben.

oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ (AGG § 1).

- Weitere Rechtsquellen sind die jeweiligen Landeshochschulgesetze, Hochschulrahmengesetze sowie die Chancengleichheits-/Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, die teilweise Bezüge zum Thema Diversität aufweisen.
- Der Umgang mit Merkmalen und Daten zu Diversität wird auch durch Regelungen aus dem Europarecht, wie z. B. die in nationales Recht überführte Datenschutzgrundverordnung, insbesondere Umgang mit besonders sensiblen Daten, maßgeblich beeinflusst.
- Aufgrund der föderalen Struktur Deutschlands und einiger unterschiedlicher rechtlicher Regelungen in den Bundesländern gibt es keine einheitlich für ganz Deutschland geltende Rechtsgrundlagelage zum Umgang mit *allen* Aspekten der Chancengleichheits- und Diversitätsarbeit im deutschen Wissenschaftssystem.

Herausforderungen/Hemmnisse

- Eine amtliche Statistik zu den Diversitätsdimensionen ist dementsprechend – insbesondere aus datenschutzrechtlichen Gründen – nur zu wenigen Dimensionen vorhanden (wie z. B. „Geschlecht“, „Alter“ oder „Internationalität“). Eine evidenzbasierte, bedarfsgerechte und zielgruppenspezifische Erarbeitung von Maßnahmen ist daher schwierig.
- Die Beachtung von datenschutzrechtlichen Vorgaben beispielsweise im Kontext anonymer Umfragen führt zu hohen Aufwänden und Kosten, die nicht immer abgedeckt werden können bzw. zur Verfügung stehen, sodass auf solche (ggf. aufschlussreiche) Umfragen teilweise verzichtet wird.

Erfolgsfaktoren

- Die „soziale Herkunft“ oder auch der „ökonomische Hintergrund“ wird von vielen Hochschulen in den Fokus genommen, obwohl die Dimension bislang nicht im AGG verankert ist. Denn zahlreiche Studien und Untersuchungen legen nahe, dass diese Dimensionen einen großen Einfluss auf den Schul- und Studienerfolg in Deutschland haben, eine Adressierung also angebracht erscheint. Zudem betreffen beide Dimensionen große Bevölkerungsgruppen.
- Vereinzelt führen die Hochschulen anonyme Befragungen bei Studierenden und Mitarbeitenden oder Studien bzw. Evaluationen durch, um die hochschulinternen Bedarfe zu erheben. So können die Maßnahmen auf dieser Grundlage entwickelt und umgesetzt werden.

Empfehlungen

- Auch wenn nicht für alle Diversitätsdimensionen im deutschen Wissenschaftssystem detaillierte Daten zur Verfügung stehen, so sind die bereits vorhandenen Evidenzen deutlich genug, um ein aktives Handeln zu rechtfertigen.
- Aufgrund der besonderen Schutzbedürftigkeit dieser sensiblen, persönlichen Daten sollten Diversitätskonzepte weniger bei der einzelnen Person ansetzen (Zählen von Personen mit Diversitätsmerkmalen) als mehr auf strukturelle Veränderungen ausgerichtet sein (z. B. organisatorische, konzeptionelle und kulturelle Änderungen in der Einrichtung).

- Es bietet sich an, anonyme hochschulinterne Befragungen und Umfragen durchzuführen und zu nutzen, um mögliche Diskriminierung und abgeleitete Bedarfe in Erfahrung zu bringen. Dabei können Hochschulen auch auf Daten anderer Einrichtungen oder aus der Diversitätsforschung zurückgreifen und diese für die Erarbeitung eigener Konzepte und Maßnahmen nutzen.
- Auch Dimensionen, die ggf. nicht explizit im AGG genannt werden – wie z. B. soziale Herkunft oder ökonomischer Hintergrund – sollten, wo relevant, adressiert werden.

3.3 Maßnahmen zur Förderung von Diversität

Rahmenbedingungen

- Die Maßnahmen der Hochschulen sind sehr vielfältig und unterscheiden sich hinsichtlich Quantität, Qualität und Zweckbestimmung sowie Zielgruppe. Ein Großteil der Maßnahmen richtet sich an die Studierenden, einige wenige an das wissenschaftliche Personal und nur sehr wenige an technisches oder Verwaltungspersonal. Es existieren Maßnahmen zum Nachteilsausgleich, Maßnahmen, die auf struktureller oder individueller Ebene ansetzen, sowie Maßnahmen, die Diversität und Perspektivenvielfalt im Bereich Forschung und Lehre befördern sollen.
- Ein Überblick über Vielfalt der vorhandenen Maßnahmen an den Hochschulen bietet die Auflistung im Anhang (vgl. Kapitel 6.2).

Herausforderungen / Hemmnisse

- Sofern eine übergeordnete Gesamtstrategie zum Themenkomplex Diversität an der Hochschule noch nicht vorhanden ist, haben die Einrichtungen Schwierigkeiten bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen. Die auch bundesweit teilweise noch fehlende Auseinandersetzung und Strategie zur Förderung von Diversität erschweren dies zusätzlich.
- Viele der Hochschulen nennen unzureichende finanzielle und personelle Ressourcen (in der Beratung, in der Umsetzung, im Monitoring) als Herausforderung.
- Im Hinblick auf eine barrierefreie Gestaltung der Örtlichkeiten ergeben sich aufgrund baurechtlicher Vorgaben erhebliche Herausforderungen, noch dazu bei (teilweise) unter Denkmalschutz stehenden Gebäuden. Die fortschreitende Digitalisierung führt zudem zu neuen Anforderungen und Bedarfen.

Erfolgsfaktoren

- Ein positives Bekenntnis der Hochschulen zu mehr Diversität und eine wertschätzende Haltung im Sinne von Diversität als Ressource ist förderlich für das Thema und die Entwicklung und Umsetzung einer hochschulweiten Diversitätsstrategie.
- Eine übergeordnete, institutionelle Verankerung der Diversitätsarbeit ist für die Entwicklung von Maßnahmen förderlich.
- Eine breite Beteiligung der Gremien und Serviceeinrichtungen sowie die frühzeitige Einbeziehung möglichst vieler Hochschulmitglieder in einen partizipativen Prozess bei der Entwicklung von Strategien und Maßnahmen tragen zu dessen Gelingen und einer breiten Akzeptanz bei.

- Ein Zusammenspiel von Top-down- und Bottom-up-Prozessen sowie die Verzahnung von zentralen und dezentralen Maßnahmen führen zu einer stärkeren Übernahme der Verantwortung aller beteiligten Personen.
- Die Bereitstellung von ausreichend finanziellen Mitteln ist grundlegende Voraussetzung für die Implementierung von Maßnahmen.

Empfehlungen

- Die Maßnahmen sollten an den Hochschulen in einer übergeordneten Diversitätsstrategie verankert und mit den dafür notwendigen finanziellen Ressourcen hinterlegt sein. Eine bundesweite Auseinandersetzung mit und Strategie zur Förderung von Diversität könnten hier unterstützend wirken.
- Bei der Entwicklung von Maßnahmen sollten entsprechende Interessenvertretungen (und Betroffene) beteiligt werden.
- Neben den Studierenden sollte auch das wissenschaftliche und technische Personal sowie das Verwaltungspersonal bei der Erarbeitung einer Diversitätsstrategie und von Maßnahmen berücksichtigt werden.
- Um herauszufinden, welche Maßnahmen Erfolg versprechend sind, sollten bereits bestehende Maßnahmen systematisch evaluiert und bestenfalls bereits bei der Entwicklung der Evaluationskonzepte mitgedacht werden.

3.4 Quo vadis Diversität

Rahmenbedingungen

- Diversität wird an den Hochschulen größtenteils als Querschnittsaufgabe verstanden.
- In den Einrichtungen ist das Thema institutionell bzw. strukturell sehr unterschiedlich verortet. Häufig ist die Thematik auf Leitungsebene verankert. Mitunter gibt es Senatskommissionen, Beiräte sowie Präsidial- bzw. Rektoratskommissionen und Diversitätsräte in beratender Funktion. Teilweise wird die Aufgabe den bestehenden Strukturen für die „Gleichstellung der Geschlechter“ zugeordnet, teilweise werden neue ggf. parallele Strukturen aufgebaut.
- Noch bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Hochschulen hinsichtlich des Implementierungsgrads des Themas. Einige Hochschulen verfügen neben einer Diversitätsstrategie und einem diversitätssensiblen Leitbild auch über ein umfangreiches Maßnahmenportfolio für verschiedene Diversitätsdimensionen. Andere Hochschulen stehen hingegen am Anfang einer entsprechenden Befassung.

Herausforderungen/Hemmnisse

- Viele Hochschulen konzentrieren sich nur auf wenige Unterschiedsdimensionen bzw. Maßnahmen, ohne diese jedoch in eine hochschuleigene Strategie eingebettet zu haben.
- Die Intersektionalität verschiedener Dimensionen gilt in den Einrichtungen als besondere Herausforderung. Das komplexe Ineinandergreifen von mehreren Diversitätsdimensionen

gestaltet die Erarbeitung von Einzelmaßnahmen sowie einer übergeordneten Diversitätsstrategie und ihre spätere Operationalisierung schwierig.

- An manchen Hochschulen bestehen noch Vorbehalte gegenüber dem Thema Diversität in Form von impliziten oder teilweise sogar expliziten Biases und daraus resultierenden Widerständen.
- Da die Zuständigkeiten für das Thema an den Hochschulen unterschiedlich geregelt und häufig auf viele verschiedene Stellen verteilt sind, sind Abstimmungs- und Kommunikationsprozesse komplex und hemmen mitunter die darauffolgende Umsetzung.
- Die Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung von Diversität sind zwei Querschnittsaufgaben, deren „Zusammendenken“ ohne Verluste für das einzelne Thema eine große Herausforderung für die Hochschulen darstellt. Die Arbeit der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten dient grundsätzlich dem gleichen Zweck: der Herstellung der Gleichstellung und Überwindung von strukturellen Barrieren. Statt für dieses übergeordnete Ziel synergetisch zusammenzuarbeiten, stehen die Bereiche jedoch teilweise in Konkurrenz zueinander – bezüglich Ressourcen und/oder auch Aufmerksamkeit. An einigen Standorten wird der Gleichstellungsbeauftragten die Zuständigkeit für „Diversität“ zusätzlich zugeordnet, ohne diese jedoch entsprechend mit weitergehenden Ressourcen und Kompetenzen auszustatten.

Erfolgsfaktoren

- Voraussetzung für den Erfolg von Diversitätsarbeit an den Hochschulen ist eine wertschätzende Herangehensweise. Die Förderung von Diversität erfordert Arbeit, führt jedoch zu einer Entfaltung von Potenzialen und dem Heben von Ressourcen. Ein verengter Blick auf rechtlich verbindliche Diversitätsdimensionen – im Sinne einer reinen Antidiskriminierungsarbeit – reicht nicht aus.
- Wird die Verantwortung für das Thema auf Leitungsebene verortet, z. B. durch eine entsprechende Denomination, wird dies mit einer grundsätzlichen „Wertschätzung von Diversität“ verknüpft und fördert die Akzeptanz an der Einrichtung.
- Das Vorhandensein weiterer Organisationseinheiten, wie Stabstellen, Diversitätsbeauftragte oder Diversitätsbüros, Rektoratskommissionen, Beiräte, Runde Tische und hochschulinterne Arbeitsgruppen, verhilft dem Thema zu Sichtbarkeit und zu einer systematischen Behandlung.
- Eine Vernetzung und Kooperation der Akteurinnen und Akteure, wie z. B. Beauftragte, Beratungsstellen, Organisationseinheiten aus der Verwaltung, Zielgruppenvertretungen und Betroffene, ist zielführend. Diese Vernetzung kann auf einer regionalen, überregionalen und internationalen Ebene ausgebaut und an weitere bereits bestehende Netzwerke angeschlossen werden, wie z. B. bukoF-Netzwerke oder Netzwerke der zuständigen Gleichstellungsakteurinnen und -akteure.
- Eine gute Zusammenarbeit der Bereiche „Gleichstellung der Geschlechter“ und „Förderung von Diversität“ ist produktiv und für beide Seiten profitabel, da sie über den intersektionalen Ansatz vergleichbare Mechanismen aufdeckt und die Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit breiter aufstellt.

Empfehlungen

- Diversität sollte als wertvolle Ressource verstanden werden, die es zu fördern gilt. Die Verengung des Themas auf die Antidiskriminierungsarbeit verengt das Bild der Diversität und wird ihrem Potenzial für Perspektivenvielfalt, Innovationen, wissenschaftliche Kreativität und Exzellenz in Forschung und Lehre nicht gerecht. Diversität hat das Potenzial, den Forschungs-, Lehr- und Studienalltag an den Hochschulen zu bereichern.
- Mit einem integrierten Ansatz können die Aufgabenfelder Gleichstellung der Geschlechter und Förderung von Diversität an den Hochschulen zusammen gedacht und teilweise auch zusammen bearbeitet werden. Die Aufgaben sollten nicht in Konkurrenz zu einander stehen; stattdessen sollten die beiden Bereiche voneinander lernen und sich gegenseitig ergänzen. Gleichwohl sollten beide Themen ihre eigene Zielsetzung und Ressourcen wahren, nicht zuletzt da die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen“ Auftrag des Grundgesetzes ist (GG Art. 3, Abs. 2).
- Aufgrund der Wichtigkeit des Themas sollte es auf Ebene der Hochschulleitungen verankert werden.
- Zuständigkeiten müssen zugewiesen und die mit dem Thema beschäftigten Stellen untereinander vernetzt werden. Eine breite Unterstützung der Hochschulleitung sowie aller Statusgruppen und -ebenen und die Übernahme der Verantwortung auf allen Ebenen ist erforderlich; die Benennung einer zuständigen Vizepräsidentin bzw. eines zuständigen Prorektors sowie einer Diversitätsbeauftragten allein ist nicht ausreichend, um Diversität nachhaltig zu befördern.
- Die Förderung von Diversität sollte systematisch durch die Erarbeitung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie gestaltet werden – in einem partizipativen und fortlaufenden Prozess.
- Weiterhin ist ein Kulturwandel notwendig. Hierfür sollten die Einrichtungen ihre Kommunikation und den Austausch mit den Hochschulangehörigen stärken, um Bedenken und Stereotypen entgegenzutreten. Hierzu ist eine umfangreichere Sensibilisierung der Hochschulangehörigen notwendig, z. B. durch die Einbringung des Themas in Gremien, Strategiesprachen sowie in Form von Trainings und Workshops im bestehenden Fortbildungsportfolio der Hochschule.

4 Einfluss der Coronavirus-Pandemie

Rahmenbedingungen

- Die Berichtslegung der Hochschulen fand parallel zur „zweiten Welle der Coronavirus-Pandemie“ statt, etwa von August 2020 bis Januar 2021.
- Die Lehre und das gesamte Serviceportfolio der Hochschulen mussten auf digitale Formate umgestellt werden.
- Thesen und (erste) Forschungsergebnisse legen nahe, dass bestehende Ungleichheiten sich verschärfen und insbesondere Wissenschaftlerinnen weniger publizieren, sodass neue Lösungswege gefunden werden müssen, um auf die komplexe, dynamische und andauernde Pandemiesituation zu reagieren.¹⁴ Bislang spiegeln sich die vorgenannten Befürchtungen jedoch nicht durchgehend im Antragsgeschehen der DFG wider.¹⁵
- Es gibt einen Mehrbedarf an Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen (insbesondere mit Care-Aufgaben) und zur Beförderung der Diversität in der Wissenschaft, um den Beschränkungen durch die Coronavirus-Pandemie entgegenzutreten.

Herausforderungen/Hemmnisse

- Pandemiebedingt konnten die in der Wissenschaft üblichen Arbeitsweisen, wie bspw. Forschungsreisen, Konferenzbesuche, Labortätigkeit sowie das Publizieren der Ergebnisse zeitweise nicht in dem üblichen Maß verfolgt werden.
- Wissenschaftlerinnen sind im Durchschnitt von der durch die Pandemie vermehrten Care-Arbeit stärker belastet und dadurch häufiger gezwungen, ihre wissenschaftliche Tätigkeit in stärkerem Umfang einzuschränken als Wissenschaftler.
- Durch die Kontakt- und Reiseeinschränkungen im Zusammenhang mit der Pandemie konnten viele karriereunterstützende Formate nicht umgesetzt werden, während sich neue an die pandemische Situation angepasste Maßnahmen noch nicht etabliert hatten.

¹⁴ Vgl. U.a. King, Molly M.; Frederickson, Megan E. (2021): The Pandemic Penalty: The gendered effects of COVID-19 on scientific productivity. *Socius*, 7, S. 1–24; Lewis, Dyani (2020): Coronavirus fallout puts next generation of scientists at risk. *Nature index*. www.natureindex.com/news-blog/coronavirusfallout-puts-next-generation-scientists-at-risk; Ribarovska, Alana K.; Hutchinson, Marc R.; Pittman, Quentin J.; Pariente, Carmine; Spencer, Sarah J. (2021): Gender inequality in publishing during the COVID-19 pandemic. *Brain, behavior, and immunity*, 91, S. 1–3; Viglione, Giuliana (2020): Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say. *Nature*, 581(7809), S. 365–366. www.nature.com/articles/d41586-020-01294-9; Wiegand, Krista; Lisle, Debbie; Murdie, Amanda; Scott, James (2020): Journal Submissions in Times of COVID-19: Is There a Gender Gap? <https://duckofminerva.com/2020/05/journal-submissions-in-times-of-covid-19-is-there-a-gender-gap.html>.

¹⁵ Die DFG hat im Sommer 2021 in ihrem Infobrief „Corona, Gender und Forschungsförderung“ Statistiken zur Beteiligung von Frauen und Männern an der DFG-Förderung von März 2020 bis Februar 2021 veröffentlicht. In diesem Zeitraum ist kein Rückgang des Anteils der von Frauen eingereichten Anträge zu beobachten. Bei der Antragstellung zur COVID-19-Forschung bspw. hat sich der Frauenanteil sogar erhöht. Lediglich bei der Beantragung von Forschungsaufenthalten ist bei den Forscherinnen für den genannten Zeitraum ein größerer Rückgang als bei den Forschern zu verzeichnen. Die Entwicklung wird konstant beobachtet, und es wird hierzu erneut berichtet werden. Mit den Folgen der Coronavirus-Pandemie auf Forschungstätigkeit, individuelle Karriereverläufe und Förderhandeln beschäftigt sich zudem eine Arbeitsgruppe des Senats der DFG (vgl. https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib01_2021.pdf).

- Da den Einrichtungen noch keine belegbaren Untersuchungen der Pandemie-Auswirkungen auf die Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit vorliegen, konnten den jüngst eingeführten Maßnahmen keine umfassenden Bedarfsanalysen zugrunde gelegt werden. Hinderlich für die Finanzierung von „Corona-Maßnahmen“ waren in vielen Fällen rechtliche und haushaltstechnische Vorgaben sowie die Wechselwirkungen mit Grundsicherungselementen.
- Eine besondere Herausforderung stellt die inklusive Gestaltung der digitalen Lehre dar: Die Neufokussierung auf die virtuelle Lehre bietet viele Chancen, kann gleichzeitig neue Hürden für Hochschulangehörige bedeuten.

Erfolgsfaktoren

- Finanzielle Notfonds der Hochschulen für Studierende, die von den Folgen der Pandemie besonders hart betroffen wurden, konnten kurzfristig Hilfe leisten.
- Die Digitalisierung wird im Zusammenhang mit der Pandemie auch als Chance betrachtet. Digitalisierung und Diversifizierung insbesondere von Kommunikationsformaten mussten sich angesichts der Pandemie beschleunigen.

Empfehlungen

- Wie groß bspw. der „gendered corona publication gap“ ist oder wie sich andere Benachteiligungen für Personen ganz unterschiedlicher Hintergründe auswirken werden bzw. ob sich die Thesen und (ersten) Forschungsergebnisse bestätigen werden, sollte in den Folgejahren beobachtet und analytisch aufgearbeitet werden.
- Der Bedarf nach Ausgleichs- oder besonderen Fördermaßnahmen sollte begleitend und langfristig erhoben und entsprechende Maßnahmen zur Unterstützung, insbesondere für besonders vulnerable Gruppen, umgesetzt werden.
- Die entfallenen Forschungsaufenthalte und ggf. verlängerten Qualifikationsphasen, Publikationslücken u. Ä. müssen im weiteren Verlauf der wissenschaftlichen Karrieren entsprechend zugunsten der Betroffenen – auch rückblickend – berücksichtigt werden.
- Erfolge der Digitalisierung und positive Anpassungsstrategien sollen nach der Pandemie bewahrt und ausgebaut werden.

5 Übersicht über die Empfehlungen

5.1 Postdoc-Phase

Definitionen des Begriffs „Postdoc“

- 1) Zur Verbesserung der fach- und qualifikationsspezifischen Datengrundlage hinsichtlich des Drop-outs kann eine definitorische Vergleichbarkeit der Zielgruppe „Postdoc“ beitragen. Dafür bietet sich die Anlehnung an das EU-Phasenmodell vom 21.7.2011 für das deutsche Wissenschaftssystem an und die Unterteilung der Postdoc-Phase in Recognised Researcher (R2) und Established Researcher (R3).¹⁶ Diese Aufteilung sollte nach Möglichkeit in den relevanten gesetzlichen Grundlagen und/oder Verordnungen, wie im Wissenschaftszeitvertragsgesetz, in den Landeshochschul- und Gleichstellungsgesetzen sowie im Hochschulstatistikgesetz und im Kerndatensatz Forschung, verankert werden. Eine definitorische Klarheit des Begriffs führt zur Erarbeitung passgenauerer zielgruppenspezifischer Maßnahmen und bildet die Heterogenität der Karrierewege besser ab.

Daten zur Postdoc-Phase

- 2) Daten sollten aggregiert nach Fach und Qualifikationsstufen der Postdocs (vgl. Definition R2 und R3, s. o.) sowie ggf. weiterer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, wie z. B. Befristung oder Teilzeit, erfasst werden.
- 3) Um eine bundesweite Vergleichbarkeit der Daten zu ermöglichen, sollten die Erhebungsmerkmale sowohl für die durch die Hochschulen erhobenen Daten als auch für die amtliche Hochschulstatistik gelten; das heißt, die Erhebungsmerkmale sollten idealerweise einheitlich und/oder synchronisiert werden. Das Hochschulstatistikgesetz könnte hierfür ein Anknüpfungspunkt sein.
- 4) Um die Datenbasis quantitativ und qualitativ auszubauen, wären weitere Erhebungen oder Studien wünschenswert, ggf. auch z. B. durch die Förderung von Forschungsvorhaben durch die DFG.

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase

- 5) Zur gezielten und bedarfsorientierten Förderung von Postdotorandinnen sollten die Maßnahmen fach- und qualifikationsstufenspezifisch entwickelt und umgesetzt werden. Hierzu sollten auch die Fachdisziplinen bzw. Fakultäten oder Fachgesellschaften selbst mit in die Verantwortung genommen und in die Entwicklung von Maßnahmen einbezogen werden.
- 6) Auswahlverfahren für Stellen im Mittelbau sollten ebenso transparent gestaltet werden wie Berufungsverfahren. Dazu können klare Prozesse und Vorgaben helfen, wie beispielsweise das standardmäßige Ausschreiben von Stellen, Einführung von transparenten berufungsähnlichen Auswahlverfahren sowie ein Monitoring der besetzten Stellen.

¹⁶ Vgl. ebd.

- 7) Maßnahmen zur proaktiven Rekrutierung sollten – wo möglich – auch für die Postdoc-Phase genutzt werden, um dort den Frauenanteil zu erhöhen.
- 8) Mentoring-Programme haben sich an den Hochschulen und in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen gut bewährt; von dieser Förderung kann jede Generation von Neuem profitieren. Als wichtiges Element der individuellen Förderungen sollten die Mentoring-Programme fortgeführt und mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet werden. Die Evaluation der Maßnahmen kann die notwendige Qualitätssicherung gewährleisten.
- 9) Wo möglich, sollten weitere relevante Diversitätsdimensionen bei der Entwicklung der Maßnahmen mitgedacht werden (z. B. Internationalität, Herkunft, Gesundheitszustand, Stichwort „Intersektionalität“).
- 10) Maßnahmen sollten nach Möglichkeit evaluiert werden, um diese ggf. anzupassen und (kontinuierlich) zu verbessern. Eine Veröffentlichung von Ergebnissen solcher Untersuchungen bietet sich an, damit Hochschulen gegenseitig von ihren Erfahrungen lernen und profitieren können.
- 11) Drittmittelgeförderte und grundfinanzierte Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen ab der Promotionsphase (in den Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind) sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und familiären Verpflichtungen sollten sich ergänzen und aufeinander abgestimmt werden. Die Politik sowie die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen tragen gemeinsam die Verantwortung dafür, nachhaltige Strukturen, Konzepte und Maßnahmen für die gleichstellungspolitischen Bemühungen zu etablieren.
- 12) Die Festlegung von möglichst (realistischen) fachspezifischen Zielwerten für Frauenanteile in der Postdoc-Phase sollte in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen – im Sinne eines positiven Anreizsystems – mit den jeweiligen Landesministerien aufgenommen und ggf. bei der leistungsorientierten Mittelvergabe berücksichtigt werden. Auch auf dezentraler Ebene innerhalb der Hochschulen sind solche Vereinbarungen zielführend.
- 13) Für die Etablierung von Beschäftigungsverhältnissen mit verlässlichen Vertragsdauern benötigen Hochschulen und Forschungseinrichtungen die nötige Mittelausstattung sowie Flexibilität in ihrem Budget. Diese Freiheiten könnten auch für eine Erhöhung der Verfügbarkeit von Haushaltsstellen genutzt werden.

Quo vadis Postdoc und Gleichstellung

- 14) An den Hochschulen und weiteren Forschungseinrichtungen sollte eine gezielte, strukturierte, fachspezifische und mitunter individuelle Ansprache und Information von Postdoktorandinnen zu karrierespezifischen Instrumenten stattfinden.
- 15) Eine stärker fachspezifische Ausgestaltung von Maßnahmen – angefangen bei den Studierenden über alle weiteren Stufen der wissenschaftlichen Karriere hinweg bis hin zur Professur – ist entscheidend.
- 16) Zur Entwicklung von dauerhaften Karriereperspektiven sollten Netzwerke zwischen den Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Privatwirtschaft genutzt und ggf. weiter ausgebaut werden. Hochschulen könnten in diesem Kontext auch beim Aufzeigen alternativer Karrierewege unterstützen.

- 17) Es bietet sich an, Perspektiven außerhalb der Professur zu schaffen. Zielführend wäre ein Ausbau unbefristeter Stellen im Mittelbau bzw. eine Qualifizierung auf Dauerstellen und Karrierewegen neben der Professur. Hierzu sollten drittmittelgeförderte Maßnahmen und hochschulische Strategien sowie Maßnahmen idealerweise ineinandergreifen.
- 18) Das Gelingen der Qualifizierungs- und Karrierephasen von Wissenschaftlerinnen hängt auch mit den familienfreundlichen Strukturen der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zusammen. Die Bemühungen der wissenschaftlichen Einrichtungen dürfen an dieser Stelle nicht nachlassen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat mehrere Dimensionen und auch die Pflege von Angehörigen gehört immer mehr dazu. Das gilt für alle Geschlechter, allerdings nehmen Frauen diese Care-Aufgaben in der Regel immer noch häufiger wahr als Männer. Vor diesem Hintergrund dürfen sich die beruflichen Ausfälle von Wissenschaftlerinnen in der Coronavirus-Pandemiezeit nicht zu einem Nachteil für die Karriereentwicklung auswirken.

5.2 Diversität

Definition von Diversität

- 1) Zur Bearbeitung des komplexen Themas ist eine standortspezifische und bedarfsorientierte Auswahl von Diversitätsdimensionen sinnvoll und notwendig. So sollte jede Einrichtung anhand ihres eigenen, individuellen Profils Schwerpunkte setzen und diese in einer Diversitätsstrategie gezielt angehen.
- 2) Das Handlungsfeld „Diversität in der Wissenschaft“ sowie die „Integration von Geschlechter und Diversitätsaspekten in die Forschung“ sollten von den Hochschulen separat verfolgt werden. Für Inhalt, Bedeutung und Unterschied sollte sensibilisiert werden. Geschlechter- und Diversitätsaspekte sollten durchgängig in die Lehre integriert und Kompetenzen aufgebaut werden, wie und in welchen Stadien diese Aspekte in die Forschung integriert werden können und sollten.

Datenerhebung und gesetzliche Rahmenbedingungen

- 3) Auch wenn nicht für alle Diversitätsdimensionen im deutschen Wissenschaftssystem detaillierte Daten zur Verfügung stehen, so sind die bereits vorhandenen Evidenzen deutlich genug, um ein aktives Handeln zu rechtfertigen.
- 4) Aufgrund der besonderen Schutzbedürftigkeit dieser sensiblen, persönlichen Daten sollten Diversitätskonzepte weniger bei der einzelnen Person ansetzen (Zählen von Personen mit Diversitätsmerkmalen) als mehr auf strukturelle Veränderungen ausgerichtet sein (z. B. organisatorische, konzeptionelle und kulturelle Änderungen in der Einrichtung).
- 5) Es bietet sich an, anonyme hochschulinterne Befragungen und Umfragen durchzuführen und zu nutzen, um mögliche Diskriminierung und abgeleitete Bedarfe in Erfahrung zu bringen. Dabei können Hochschulen auch auf Daten anderer Einrichtungen oder aus der Diversitätsforschung zurückgreifen und diese für die Erarbeitung eigener Konzepte und Maßnahmen nutzen.
- 6) Auch Dimensionen, die ggf. nicht explizit im AGG genannt werden – wie z. B. soziale Herkunft oder ökonomischer Hintergrund – sollten, wo relevant, adressiert werden.

Maßnahmen zur Förderung von Diversität

- 7) Die Maßnahmen sollten an den Hochschulen in einer übergeordneten Diversitätsstrategie verankert und mit den dafür notwendigen finanziellen Ressourcen hinterlegt sein. Eine bundesweite Auseinandersetzung mit und Strategie zur Förderung von Diversität könnten hier unterstützend wirken.
- 8) Bei der Entwicklung von Maßnahmen sollten entsprechende Interessenvertretungen (und Betroffene) beteiligt werden.
- 9) Neben den Studierenden sollte auch das wissenschaftliche und technische Personal sowie das Verwaltungspersonal bei der Erarbeitung einer Diversitätsstrategie und von Maßnahmen berücksichtigt werden.
- 10) Um herauszufinden, welche Maßnahmen Erfolg versprechend sind, sollten bereits bestehende Maßnahmen systematisch evaluiert und bestenfalls bereits bei der Entwicklung der Evaluationskonzepte mitgedacht werden.

Quo vadis Diversität

- 11) Diversität sollte als wertvolle Ressource verstanden werden, die es zu fördern gilt. Die Verengung des Themas auf die Antidiskriminierungsarbeit verengt das Bild der Diversität und wird ihrem Potenzial für Perspektivenvielfalt, Innovationen, wissenschaftliche Kreativität und Exzellenz in Forschung und Lehre nicht gerecht. Diversität hat das Potenzial, den Forschungs-, Lehr- und Studienalltag an den Hochschulen zu bereichern.
- 12) Mit einem integrierten Ansatz können die Aufgabenfelder Gleichstellung der Geschlechter und Förderung von Diversität an den Hochschulen zusammen gedacht und teilweise auch zusammen bearbeitet werden. Die Aufgaben sollten nicht in Konkurrenz zu einander stehen; stattdessen sollten die beiden Bereiche voneinander lernen und sich gegenseitig ergänzen. Gleichwohl sollten beide Themen ihre eigene Zielsetzung und Ressourcen wahren, nicht zuletzt da die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen“ Auftrag des Grundgesetzes ist (GG Art. 3, Abs. 2).
- 13) Aufgrund der Wichtigkeit des Themas sollte es auf Ebene der Hochschulleitungen verankert werden.
- 14) Zuständigkeiten müssen zugewiesen und die mit dem Thema beschäftigten Stellen untereinander vernetzt werden. Eine breite Unterstützung der Hochschulleitung sowie aller Statusgruppen und -ebenen und die Übernahme der Verantwortung auf allen Ebenen ist erforderlich; die Benennung einer zuständigen Vizepräsidentin bzw. eines zuständigen Prorektors sowie einer Diversitätsbeauftragten allein ist nicht ausreichend, um Diversität nachhaltig zu befördern.
- 15) Die Förderung von Diversität sollte systematisch durch die Erarbeitung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie gestaltet werden – in einem partizipativen und fortlaufenden Prozess.
- 16) Weiterhin ist ein Kulturwandel notwendig. Hierfür sollten die Einrichtungen ihre Kommunikation und den Austausch mit den Hochschulangehörigen stärken, um Bedenken und Stereotypen entgegenzutreten. Hierzu ist eine umfangreichere Sensibilisierung der Hochschulangehörigen notwendig, z. B. durch die Einbringung des Themas in Gremien, Strategiegesprächen sowie in Form von Trainings und Workshops im bestehenden Fortbildungsportfolio der Hochschule.

6 Anhang

6.1 Überblick über Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase

Maßnahmen und Instrumente	
strukturell/mittelbar	Strategische, z. T. proaktive Rekrutierung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen – Tenure-Track-Strategien und -Modelle, in manchen Fällen mit fester Quotierung für Frauen – Schaffung einer Perspektive auf eine W2-Berufung – Beachtung von geschlechtsspezifischen Zielen bei der Besetzung von Professuren – Vorgezogene Nachfolgeberufungen – Zeitlich befristete Professuren – Schaffung von langfristigen Vertragsverhältnissen und Planungssicherheit (bei Drittmittelprojekten volle Ausschöpfung der Projektlaufzeit) – Förderung des Wechsels auch an andere Hochschulen – Erhöhung des Anteils der Dauerstellen im Mittelbau – Erarbeitung von spezifischen Konzepten für die Zielgruppe (fokussiert auf R3) – Vermittlung von Entwicklungschancen und Verantwortung für Nachwuchsgruppenleitungen – Vereinzelt: nach erfolgreicher Einwerbung von Förderprogrammen/ Nachwuchsgruppen Erhalt eines (dem jeweils vor Ort entsprechenden) Status einer Juniorprofessur
	Unterstützung internationaler Mobilität – Förderung mehrwöchiger (Forschungs-)Aufenthalte bei renommierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Ausland / Vergabe entsprechender Research Awards – Einladung von internationalen PhDs und Postdocs zur Mitarbeit an Forschungsprojekten an der deutschen Hochschule (strategisch eingesetzt dort, wo mittelfristig Berufungen anstehen) – Zeitlich befristete Gastprofessuren
	Anschubfinanzierung für neu berufene Professuren / Einrichtung von Gleichstellungsfonds – Teils mit fester Mittelreservierung für Wissenschaftlerinnen – Unterstützung bei der Ausstattung / Starterpakete für weiblich geführte Nachwuchsgruppen

strukturell/mittelbar	– Berufungsfonds Gleichstellung (Verbesserung der Ausstattung, ggf. auch Förderungen im akademischen Mittelbau)
strukturell/mittelbar	Strukturelle Personalentwicklungsmaßnahmen (PE) – Gemeinsame Projektion von Forschungsvorhaben von Pre- und Postdocs – Fokussierte Karriereberatung – Strukturierte Angebote in Centres for Advanced Studies / for Professional Leadership / Graduate Centres / Science Career Centres – Unterstützung der Sichtbarkeit von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen / Role Models – Entwicklung von Gleichstellungskonzepten als PE-Instrument Entwicklung von geschlechtergerechten Personalauswahlverfahren / einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur – Professionalisierung von Stellenbesetzungsverfahren / Ausschreibung von Mittelbaustellen nach internen Standards – Begleitung von Verfahren im wissenschaftlichen Bereich durch eine professionelle PE – Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellen im Wissenschaftsmanagement – Entwicklung von Leitfäden für Vorstellungsgespräche / für Vorgesetzte / Trainings für Berufungskommissionen – Gendersensible Gestaltung der Ansprache, von Fachinhalten und der Lehre – Beteiligung von Frauen in Auswahlgremien – Verabschiedung eines Kodex, der sich explizit der Zielgruppe Postdocs widmet / Beschreibung von Rahmenbedingungen
	Genderkompetenzausbau bei Leitungs- und Führungskräften / Sensibilisierung – Gender-Bias-Schulungen – Aufbau bestimmter Handlungsfelder wie z. B. Führungskompetenzentwicklung – Fortbildungen für Führungskräfte

strukturell/mittelbar	Evaluierung von Maßnahmen / Qualitätsmanagement – Durchführung von Bestandsanalysen / Bedarfserhebungen zumindest in DFG-geförderten Projekten – Entwicklung eines Gleichstellungsqualitätsmanagements – Maßnahmen zur Qualitätssicherung – Einführung eines Gendercontrollings (in manchen Fällen samt Bereitstellung einer Gendercontrolling-Stelle innerhalb der Verwaltung) – Eigene Datenberichte – Entwicklung von Online-Gleichstellungsdatenbanken (für ein besseres Qualitätsmanagement sowie eine verbesserte Sichtbarkeit der Angebote für Wissenschaftlerinnen)
individuell/unmittelbar	Verschiedene Programme und Instrumente zur Individualförderung – Stellenförderung mit Gewährung von Forschungsfreiraum – Habilitationsstipendien / Abschluss- und Brückenstipendien für Zwischenfinanzierungen / Finanzierung von Übergangspositionen / Research Fellowships – (Wieder-)Einstiegsmöglichkeiten nach (familienbedingten) Auszeiten / Notfallfonds für Verlängerungen von (familienbedingten) Ausfallzeiten (v. a. für Drittmittelbeschäftigte) – Finanzielle Unterstützung (Reise- und Publikationsmittel, für Hilfskräfte, Ausgleich für Gremienarbeit etc.) – Entlastungsmittel / Befreiung von Lehrtätigkeiten / Drittmittelprämien / Verstärkung der Grundausrüstung – Aus- und Weiterbildungen – Schaffung von Supportstrukturen, feste Beratungsstellen – Besondere Auszeichnung mit renommierten Preisen (Stiftungspreise und hochschulinterne Preise)
	Mentoring und Schaffung von Role Models – Meist für die Zielgruppe der Promovierenden und Habilitierenden – In einigen Fällen dezidierte Module bspw. für Juniorprofessuren – Entwicklung von englischsprachigen Programmlinien – Modulare Qualifizierungsprogramme – Vereinzelt Konzeption von Filmreihen, in denen Postdoktorandinnen von Verbünden als Role Models porträtiert werden – Netzwerkangebote / Lunch Lectures zu den Themen Gender und Familie – Spezielle Förderangebote aus Clustern im Rahmen der Exzellenzstrategie – Workshops, u. a. zur Drittmittelinwerbung – Talent Factory

individuell/unmittelbar	Besondere Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen in der Medizin und in den Ingenieurwissenschaften – Individuelle Habilitationsförderung – Zugeschnittene Mentoring- und Stipendienangebote – Interimsfinanzierungen in Form von Stellenanteilen – Kooperationen mit der Industrie
	Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie – Kinderbetreuung / Angebot von (Groß-)Tagespflegestellen – Unterstützung von Dual Career

6.2 Überblick über Maßnahmen zur Förderung der Vielfältigkeit/Diversität

Maßnahmen und Instrumente	
strukturell	Richtlinien / Leitlinien / Grundordnung – Verankerung von Antidiskriminierung in der Grundordnung – Aktions- und Entwicklungspläne (z. B. „Aktionsplan Inklusion“) – Verankerung von Vielfältigkeit im Leitbild Hochschule – Einführung eines zentralen „Aktionsplans Chancengleichheit“, der bestehenden Konzepte und Initiativen zum Thema Gleichstellung und Vielfalt zusammenführt – Leitlinien für vertrauensvollen Umgang miteinander – Leitbild Diversität, sowohl bezogen auf die Organisation als Ganzes als auch die einzelnen Akteurinnen und Akteure – Diversity-Kodex, der das Verständnis und das Commitment zu Diversity definiert – Anpassung der Grundordnung der Universität um ein Bekenntnis zur Toleranz – Leitfaden „Diversitätssensible Lehre“ – Empfehlungen zu gendersensibler Sprache
	Entwicklung einer Diversitätsstrategie – Entwicklung einer Diversitätsstrategie unter Einbeziehung der Universitätsmitglieder, z. B. durch eine Gesprächsreihe oder ein Onlinepartizipationsformular – Dimensionsübergreifender und intersektionaler Mainstreaming-Ansatz – Diversity Impact Assessment (DIA)

strukturell	– Implementierung eines „Diversity-Mainstreaming“ in die bestehenden Strukturen – Erarbeitung eines Diversity-Konzepts im Austausch mit ausländischen Partneruniversitäten – Diversity-Strategie: Veränderung der Organisationskultur – Förderung der Diversität als strategisches langfristiges Ziel – Arbeit an einem Diversity-Gesamtkonzept: z. B. sollte Thema zeitnah und prominent im Leitbild der Universität verankert und mit bestehendem Fokus „gesellschaftliche Verantwortung als Selbstverpflichtung“ verbunden werden – Diversitätsplan: Umsetzung der Grundsätze des Leitbilds – Diversity-Konzept als Grundstein für die Diversitätsstrategie – Sichtbarkeit und Wertschätzung der Diversity-Arbeit als integraler Bestandteil des Selbstverständnisses
strukturell	Strukturelle Verankerung/Organisation – Institutionelle Verankerung bei der Rektorin bzw. dem Rektor oder bei der Präsidentin bzw. dem Präsidenten – Verankerung bei der Vizerektorin bzw. dem Vizerektor oder bei der Vizepräsidentin bzw. dem Vizepräsidenten (ggf. in Verknüpfung mit Gleichstellung und/oder Internationalität) – Etablierung eines Diversity- oder Gleichstellungsrats, einer Kommission, eines Beirats oder einer AG, ggf. ausgestaltet als Rektoratskommission zur direkten Beratung – Einrichtung einer Stabsstelle, Ressorts, Abteilung oder zentralen Referats Diversität, Inklusion und/oder Antidiskriminierung – Bestellung einer bzw. eines Diversity-Beauftragten – Regelmäßiger Runder Tisch / Forum in verschiedenen Formaten, z. B.: – Mit allen Beauftragten bzw. relevanten Akteurinnen und Akteuren z. B. im Bereich Gleichstellung, Diversität, Inklusion, Antidiskriminierung – Ggf. auch unter Einbezug von weiteren (interessierten) Universitätsmitgliedern – Als offenes Forum für die Universitätsleitung, die Fakultäten und den wissenschaftsunterstützenden Bereich – Mit allen relevanten Beratungsstellen – Integration von Diversität und Inklusion in das Gleichstellungsbüro – Verschränkung von zentralen und dezentralen Maßnahmen – Institutionalisierung eines Beratungs- und Informationszentrums – Erstellung von Gleichstellungs- und Diversitätsplänen durch die Fachbereiche bzw. Fakultäten – Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung und/oder Umsetzung eines „Diversity-Mainstreamings“ – Vielfalt als universitätsweite Querschnittsaufgabe

strukturell	– Verankerung des Themas in der Akkreditierung von Studiengängen – Teilnahme am Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes Anreizsysteme – Anreiz-Fonds Gleichstellung und Diversität, z. B.: – Fester Betrag für Diversity- und Gleichstellungsmaßnahmen wird im Bottum-up-Verfahren vergeben, als Anschub oder für Weiterfinanzierung bestehender Projekte – Fester Fond für fakultätsspezifische Maßnahmen für alle Dimensionen – Fonds für Projekte und Einzelmaßnahmen im Bereich Diversität – Leistungsorientierte Mittelvergabe, z. B. Vereinbarung von Maßnahmen zum Themenbereich zwischen Präsidium und Fakultäten – Zielvereinbarung mit jeweiligen Bundesland, bspw. zu Gleichstellung oder auch Behinderung und chronischer Erkrankung – Vergabe von Preisen – (Jährlicher) Diversity-Preis für Mitglieder und Angehörige der Universität, bspw. für besonderes Engagement für Gleichstellung und/oder Vielfalt an der Universität – Preis für interkulturelles Engagement – Preis für Abschlussarbeiten im Diversity-Bereich
strukturell	Datenerhebung / Umfragen – Hochschulweite (Online-)Umfragen, häufig mit dem Ziel, daraus konkrete Maßnahmen ableiten zu können. Themen umfassen u. a.: – Diversität – Diskriminierungserfahrungen – Geschlechtervielfalt – Soziale Herkunft („First Generation“) – Pilotstudie zu Diversität und Diskriminierungserleben mit dem Ziel, diese in ein regelmäßiges Diversitätsreporting einfließen zu lassen – Etablierung eines Berichtswesens / Gender- und Diversity-Monitorings, bspw. im Rahmen einer Systemumstellung (hier u. a. Umstellung auf SAP)
	Öffentlichkeitsarbeit – Teilnahme am Deutschen Diversity-Tag – Hochschulaktionstage, Feste wie z. B.: – Sommerfest, um die Bandbreite der Universitätsangehörigen vorzustellen – „Virtueller Markt der Möglichkeiten“ – Aktionstag zum Thema Inklusion mit Beratungsangeboten sowie zur Sensibilisierung

strukturell	– Durchführung einer Diversity Night – Öffentlichkeitskampagne anlässlich Black Lives Matter – Nutzung von Onlinemedien / Social-Media-Kanälen, wie z. B.: – Newsletter „Chancengerechte Hochschule“ – Podcasts zum Thema – Social-Media-Kampagne – Eigener thematischer Instagram-Account – Ausstellungsprojekte – Filme – „Diversity Toolbox“ mit Informationen zu Bereichen aus Sprache und Bilder, Lehre und Forschung – Erarbeitung eines Claims zur Identifikation mit dem Thema – Kommunikationskampagnen – Veranstaltungsreihen wie z. B.: – Jährliche Diversity-Tage, die u. a. der Vernetzung der Akteurinnen und Akteure dienen – Themenreihe „Hochschule im Wandel – Perspektiven auf Gender und Diversity“ – „Abende der Vielfalt“ – Ringvorlesungsreihe – Veröffentlichung eines daraus entstandenen Sammelbands
strukturell	– Dialog mit der Gesellschaft, z. B.: – Austausch mit der Stadt – Austausch mit zivilgesellschaftlichen Kooperationspartnerinnen und -partnern über Themen wie Migration und Integration – Kinder- und Bürgeruniversität – Implementierung der Kategorien Gender und Diversität in das Forschungsinformationssystem zu deren Sichtbarmachung – Kreativwettbewerb, produziertes Video, in dem alle Statusgruppen zu Wort kommen mit dem Ziel einer stärkeren Sensibilisierung – Bereitstellung eines Diversity-Portals, das bspw. Folgendes umfassen kann: – Digitaler Leitfaden für Hochschulangehörige zum Umgang mit Diversität – Maßnahmendatenbank – Vorstellung der relevanten Akteurinnen und Akteure – Darstellung der Beratungsangebote – Portal zur Barrierefreiheit – Internetseite „Antidiskriminierung“ und/oder sexuelle Belästigung

strukturell	Vernetzungen und Kooperationen – Kooperationsprojekte mit anderen Hochschulen, bspw. über Vertretung in internationalen, deutschlandweiten oder regionalen Netzwerken – Vernetzungstreffen von Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren – Beteiligung an EU-Projekten zum Thema – Diversity-Woche zur Vernetzung an der eigenen Hochschule – Stärkung der Verbindung zu Wirtschaft und Gesellschaft – Förderung regionaler Kooperationen, z. B. mit Arbeiterkind.de oder der Organisation 100% MENSCH
	Digitalisierung – Einsatz von E-Learning-Tools – Etablierung eines E-Learning-Portals – Einführung eines (zentralen) Code of Conduct für die digitale Lehre – Projekt zur barrierefreien Onlinelehre – Onlinevarianten aller Bewerbungsverfahren – Online-MBA-Programm mit reinem Onlinelearnformat
individuell	Personal(entwicklungs-)maßnahmen – Implementierung von Diversitätselementen in Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten oder gezielten Fortbildungsangeboten, wie z. B.: – Interkulturelle Trainings – Faire und wertschätzende Berufungs- und Personaleinstellungsverfahren – Weiterbildungen im rechtlichen Bereich bspw. zum AGG, zuständiges Landesgleichstellungsgesetz etc. – Weiterqualifikation der unterschiedlichen Vertrauenspersonen auf den Beratungsstellen und der Beschwerdestelle – Diversitätssensible Nachwuchsförderung – Förderung von Promovierenden und Postdocs mit chronischer Erkrankung und Behinderung – Sensibilisierungsangebote für alle Statusgruppen, jedoch insbesondere für Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung (s. u.) – Junge Forschende bzw. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wahrnehmen, um sie durch Fortbildungsmaßnahmen, Einführungsveranstaltungen etc. gleich zu Beginn in einem diversitätssensiblen Führungsstil auszubilden – Ausgestaltung chancengerechter Berufungs- und Personalgewinnungsverfahren, u. a. durch: – Leitfaden für Berufungsverfahren

individuell	– Leitfaden für die Personalgewinnung – Erweiterung der Ausschreibungen um Diversitätsaspekte – Monitoringprozess – Anpassung der Leitlinien für Tenure-Track- und Junior-Professuren – Teilanonymisierung von Auswahlverfahren – Vernetzungs- und Empowerment-Angebote
individuell	Sensibilisierungsmaßnahmen – Bereitstellung strukturierter Informationsangebote – Schulungen und Workshops zu „Unconscious Biases“, wie z. B.: – Verpflichtende Veranstaltungen für neu berufene W3-Professorinnen und -Professoren, bspw. zu gender- und diversitygerechter Führung oder Kommunikation – Sensibilisierungstraining von Berufungskommissionsmitgliedern – Sensibilisierung und Weiterentwicklung des Führungsverhaltens von Führungskräften – Beratungsangebote bei unabhängiger Kontaktstelle und/oder in enger Kooperation mit Kompetenzträgern der eigenen Einrichtung – Onlineschulungen bzw. Fortbildungen über ein E-Learning-Tool zur Genderkompetenzentwicklung sowie als Bias-Training – Schulungen für interkulturelle Kompetenz – Sensibilisierung durch Integration von Diversitätsaspekten in die Weiterbildungsangebote und Hochschullehre (im Sinne eines „Mainstreamings“) – Durchführung von Thementagen oder Veranstaltungsreihen zur Sensibilisierung (z. B. „Rassismus“) – Austauschformate zur Diversitätssensibilität / peer learning – Programme in der Lehre mit Sensibilisierungsfokus – Nutzung einer diversitätssensiblen Sprache – Ggf. begleitet durch Marketing- und Presseaktivitäten – Bereitstellung von Leitfäden – Begleitende Workshopangebote
	Mentoring – Mentoring- und Empowerment-Angebot für Studierende – Mentoring in der Studieneingangsphase – Individuelle Beratungsangebote – Diversity-Mentoring – Einführung einer intersektionalen Perspektive in die vorhandenen Mentoring-Programme – Mentoring-Tandems, ggf. ergänzt durch Seminare, Workshops und individuelle Coachings

individuell	– Mentoring als Unterstützung beim Einstieg in Beruf und Wissenschaft – Schreibbandems
	Beratungsangebote und Beschwerdemanagement – Bestellung von Beauftragten – Antidiskriminierungsstelle – Für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen – Für sexuelle Diskriminierung – Einrichtung von Beratungsstellen wie z. B.: – Psychologische Beratungsstelle (für Studierende) – Konfliktberatung – Beratung für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen – Beratungs- und Unterstützungsangebote im Bereich Lehre – Beschwerdestelle zum Umgang mit Belästigung, Diskriminierung und Gewalt – Antidiskriminierungs- und Antirassismusberatung – Beratungs- und Betreuungsangebote für Studierende in besonderen Lebenslagen – Dauerhafte Beschwerdestellen mit verbindlichen Beschwerdeverfahren – Konflikt- und Bedrohungsmanagement – Digitaler und mehrsprachig verfügbarer Onlineberatungswegweiser – Erweiterung des Gender-Consultings zur Begleitung von Drittmittelforschungsverbünden um Diversitätsaspekte – Büro für Chancengleichheit/Gleichstellung als zentrale Anlaufstelle, ggf. in Kooperation mit weiteren Beauftragten der Hochschule – Servicestelle Diversity mit Information, Erst- und Verweisberatung zum Thema Chancengleichheit und Diversity – Beschwerdeordnung – Verfügungsstellung einer „Beratungslandkarte“ – Einrichtung eines Beratungs- und Beschwerdemanagements – AGG-Beschwerdestelle und -Beschwerdekommision
individuell	Angebote des AStA oder anderer studentischer Organisationen – Referate des AStA, u. a. mit Aktivitäten zur Beratung, Veranstaltungsorganisation, Projektarbeit und Vernetzung, bspw. zu Rassismus oder auch Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse – Autonome Referate, wie z. B. Queer, Studierendengemeinden, Initiative für „Black, Indigenous People and People of Colour“

individuell	– Studierendenrat/Arbeitskreis, z. B. im Bereich Internationales – Studentisch gegründetes Netzwerk Gender und Diversity – Initiative Arbeiterkind – Association des États Généraux des Étudiants de l'Europe (AEGEE) – „Refugee Law Clinic“ – Herausgabe von Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit/Information/Beratung, z. B. im Bereich Antidiskriminierung, diskriminierungsfreies Studieren etc. – Interdisziplinäre Veranstaltungsreihen – Finanzierung studentischer Selbstorganisation durch die Hochschule
	Nachteilsausgleiche – Klare und transparente Regeln des Nachteilsausgleichs – Zentrale Anlaufstelle zur Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge – Servicestelle für behinderte Studierende mit einem Fachbereich für Nachteilsausgleiche – Integration von Nachteilsausgleichen in die Studien- und/oder Prüfungsordnungen – Finanzierung von Assistenzen für Studierende mit Behinderung – Nachteilsausgleiche für Studierende mit Beeinträchtigungen – Regelungen zum Nachteilsausgleich (Zulassungsverfahren, Studienablauf, Prüfungen) und Teilzeitmöglichkeiten – Bevorzugte Zulassung von Studierenden mit Familienverantwortung und Behinderten für zulassungsbeschränkte Lehrveranstaltungen, auch in Prüfungsordnung
einzelne Dimensionen	Antidiskriminierung/Rassismus – Diverse Beratungsstellen, insbesondere Antidiskriminierungsstellen sowie zur sexuellen Gewalt (vgl. „Beratungsangebote und Beschwerdemanagement“) – mit formalen Beschwerdeverfahren – Bekenntnis der Hochschule gegen Fremdenfeindlichkeit – Bestellung einer Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung – Ordnung zum Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt – Antidiskriminierungsrichtlinie mit Übertragung des Diskriminierungsverbots des AGG auf die Hochschule – Arbeitskreis Antidiskriminierung, u. a. zur Erstellung einer Antidiskriminierungsrichtlinie

einzelne Dimensionen	– „Antirassismus-Komitee“, abgeleitet aus einer Präsidialkommission zur Gleichstellung – „Austauschforum Antidiskriminierung“ zur Erarbeitung von Handlungsbedarfen und Empfehlungen für transparenten und einheitlichen Umgang mit Diskriminierungsfällen – Runder Tisch „Antidiskriminierung“ zur hochschulweiten Vernetzung und Koordinierung der Aktivitäten – Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Veranstaltungsreihe (Anti-)Rassismus mit Diskurs über (strukturellen) Rassismus – Ringvorlesung zu Strategien gegen Rassismus und Antisemitismus – Sensibilisierung für das Thema – Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit mit Seminaren und Fortbildungsangeboten, u. a. für Führungskräfte – Erarbeitung eines Modells für „robuste Arbeitsstrukturen“ im Feld Diversity/Diskriminierung – Einrichtung eines digitalen Assistenten für Beschäftigte, u. a. zum Thema (sexuelle) Belästigung und Diskriminierung – Rassismuskritische Sprechstunden – Kooperation mit Frauennotruf der Stadt, damit eine unabhängige Beratung erfolgen kann
einzelne Dimensionen	Sozialer Hintergrund / First Generation Academics – Beratungs- und Vernetzungsangebote – Für Personen aus Nichtakademiker-Elternhäusern – Für das Studium auf dem zweiten Bildungsweg – Ansprechperson bei Zentraler Studienberatung ausschließlich für diese Zielgruppe – Beratung zu Stipendien – Einrichtung einer Servicestelle „New Potentials“, die Studierende aus nicht akademischen Elternhäusern durch individuelle Beratung und gezieltes Coaching fördern soll – Unterstützungsprojekte für Studieneingangsphase (z. B. „Brückenkurse“, Weiterbildungsangebote) – Buddy-Programm für Erstakademikerinnen und -akademiker – Talentscouting – Mentoring – Erweiterung um den Aspekt „soziale Herkunft“ (bspw. in Kooperation mit Arbeiterkind.de)

einzelne Dimensionen	– u. a. mit Arbeit in Kleingruppen für Studierende mit nicht akademischem Elternhaus – Workshop für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler der ersten Generation – Arbeitsgruppe „Arbeiterkind“ – Arbeitskreis „Bildung und soziale Ungleichheit“ – Anpassung der Studienmodelle – Flexible Studienmodelle – Digitale Lernformate – Flächendeckendes Teilzeitstudium – Berufsbegleitendes Bachelor- und Master-Studienangebot – Finanzielle Unterstützungen – „Chancenstipendium“ für Studierende, die keinen sicheren finanziellen Hintergrund haben, um das Studium fortzuführen und zu beenden – Härtefallstipendium für Promovierende – Aktives Einwerben von „Deutschlandstipendien“, um talentierte Studierende finanziell zu unterstützen
einzelne Dimensionen	Migration/Interkulturalität – Programme zur Erleichterung des Studieneinstiegs – Deutsch-als-Fremdsprache-Kurse für nicht deutschsprachige Studierende – Kostenlose Rechtsberatung im Bereich Migrationsrecht („Law Clinic“) – Qualifizierungsmaßnahmen als Brückenmaßnahme für arbeitssuchende Akademikerinnen und Akademiker mit Migrationsgeschichte – Projekte zur Förderung der Integration neu zugewanderter Kinder und Jugendlicher im Bereich Sport und Bewegung – Arbeitskreis Ausländische Studierende – Kurse/Fortbildungen und/oder Informationsmaterial zur interkulturellen Kompetenz bzw. zum Umgang mit interkulturellen Konflikten – Verschiedene Veranstaltungsformate wie z. B.: – Tagung zu „Migrantinnen und Migranten im deutschen Gesundheitswesen“ – Interkulturelle Familienmessen zur Vorstellung familienfreundlicher Angebote – Veranstaltungsreihen mit Studierenden und für Studierende, u. a. zu Erstakademikerinnen und -akademikern sowie Menschen mit Rassismuserfahrungen – Ringvorlesungen des Zentrums für Migration und Bildung (u. a. mit dem Ziel der Sensibilisierung)

einzelne Dimensionen	Maßnahmen für Geflüchtete – Initiative „Refugees Welcome“ – Projekt „Female refugees“ – Sprachkurse speziell für Geflüchtete – Hilfsangebote zur Immatrikulation und zur Studienvorbereitung – Unterstützung bei Nachqualifizierungsbedarf – Rechtliche Beratung im Asyl- und Flüchtlingsrecht („Refugee Law Clinic“) – „Geflüchtete helfen Geflüchteten“ – Programm zur Gewinnung geeigneter und motivierter Geflüchteter als Studierende, um diese fachlich, persönlich und interkulturell qualifizieren. Ziel: Studienabschluss und Integration in den Arbeitsmarkt – Kolleg zum gezielten internationalen und interdisziplinären Austausch zwischen herausragenden Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sowie Mitgliedern der Hochschule. Angebote: Einzelberatung, Workshops sowie Tutorinnen und Tutoren für internationale Studierende – „Studium für Geflüchtete“ – Hochschulzugang per Zugangsprüfung, von dem (insbesondere) Geflüchtete profitieren können – Welcome-Service – Buddy-Programme – Clearingstelle für Geflüchtete – Verschiedene Studierendeninitiativen mit Hilfestellungen für Geflüchtete – Programm zum Erwerb einer Ergänzungsqualifizierung für Lehrkräfte mit ausländischer Berufsqualifikation
einzelne Dimensionen	Religion – Keine Prüfungen an wichtigsten Feiertagen der Religionsgemeinschaft – Verhaltenskodex zur Religionsausübung bzw. zum fairen und respektvollen Umgang am Arbeitsplatz und Studienort – Aktionstage gegen Antisemitismus – Veranstaltungen und Tagungen zur Förderung eines interreligiösen Dialogs interdisziplinärer Perspektivenvielfalt
	Internationalisierung – Internationalisierung und Willkommenskultur – Verankerung auf Leitungsebene (Prorektorat / Vizepräsident für Internationales) – Erarbeitung und Implementierung einer Internationalisierungsstrategie

einzelne Dimensionen	– Programm zur Vernetzung und Begleitung durch „Scouts“ – Audit „Internationalisierung“ der HRK – Institutionelle Mehrsprachigkeit und/oder Bereitstellung relevanter Dokumente der Hochschule in mehreren Sprachen – Internationales Zentrum / „International Office“, insbesondere mit Beratungen für ausländische Studierende, die an die Universität kommen wollen, und inländische Studierende, die ins Ausland gehen möchten – Akademisches Auslandsamt – Ausländerbeauftragte – Angebot von Einzel- und Gruppenberatungen sowie Sprechstunden – Zielgruppenspezifische Informationsmaterialien – Seminar- und Coachingangebote – Tandemprogramm für internationale Studierende – Sprachkurse bzw. sprachlicher Kompetenzerwerb, Sprachtandems – Mentoring – Veranstaltungen zur Studieneinführung, u. a.: – Welcome Week – Tutorinnen und Tutoren, insbesondere für internationale Studierende in der Studieneingangsphase – Buddy-Programm – Career Service – Interkulturelle Trainings, u. a. für Studierende und Promovierende – Finanzielle Hilfen – Stipendienprogramme – Stipendien für Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler – Studienbeihilfen und Studienabschlussbeihilfen – Grenzüberschreitende Studiengänge – Vernetzung und Kooperationen mit internationalen Partnern und Partnereinrichtungen
einzelne Dimensionen	Alter – Seniorenkolleg – Seniorenakademie – Kinderuniversität
	Barrierefreiheit / Behinderung / Inklusion – Nachteilsausgleich von Menschen mit Behinderung in Form bevorzugter Zulassung für zulassungsbeschränkte Lehrveranstaltungen (in Prüfungsordnung hinterlegt)

einzelne Dimensionen	– (Schwer-)Behindertenvertretung und -beauftragte für Mitarbeitende, Beschäftigte, Studierende – AG „Studieren mit Beeinträchtigung“ – Allgemeine Stärkung des Problembewusstseins, Sensibilisierung, Öffentlichkeitsarbeit zum Thema – Informationsmaterial zu / Kommunikation von Angeboten – Hilfsmittelpool zur Bereitstellung von Studienhelfern und technischen Hilfsmitteln – Mentoring-Programm für Studierende und/oder Promovierende – Aktivitäten im Bereich Barrierefreiheit – Analyse und Maßnahmenkonzept – Arbeitskreis „Barrierefreier Campus“ (mit diversen Akteurinnen und Akteuren, z. B. Behindertenbeauftragten, Koordinierungsstelle Diversität etc.) – Barrierefreie Neubauten – Barrierefreie Computerarbeitsplätze – Inklusive IT – Barrierefreier Internetauftritt – Schulungen für Internetredaktion mit Blick auf Barrierefreiheit – Barrierefreiheit für virtuelle Formate – Behindertengerechte Sportgeräte – Barrierefreier Zugang zur Unibibliothek – Barrierefreies Studieninformationssystem – Lageplan zur Barrierefreiheit – Checkliste barrierefreie Präsenzveranstaltung und Videokonferenzen – Leitfaden zum barrierefreien Bauen – „Bodenleitsystem“ für seh- und hörbehinderte Menschen – „Fernstudium ohne Barrieren“ – Hochschul-Inklusionstag
einzelne Dimensionen	– Aktivitäten im Bereich Inklusion – Beirat Inklusion – Erarbeitung eines Inklusionskonzepts – Webseite zum Thema – Integration ins Gesundheitsmanagementkonzept – Zusammenarbeit mit weiteren (lokalen) Akteurinnen und Akteuren wie z. B. kommunalen Verbänden etc. – Koordinatorin für Inklusion / Inklusionsbeauftragte – Hochschulaktionsplan Inklusion – Betriebliche Gesundheitsförderung mit Seminaren, Hochschulsport und speziellen Sportkursen

einzelne Dimensionen	– Beratungsstellen – Information und Unterstützungsangebote, auch in Studieneingangsphase – Individuelle Beratung durch Schwerbehindertenvertretung – Ansprechperson an den Fakultäten – Informationsstelle für Studierende mit Beeinträchtigung – Stipendienberatungsstelle – Sozialberatung zum Thema Studieren mit Behinderung oder chronischer Erkrankung – Zentrale Studienberatung auch für Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen – Begleitung durch studentische Hilfskräfte, Mentorinnen und/oder Tutoren – Beratung zur Beantragung von Nachteilsausgleichen – Vernetzungsrunden, Workshops für den Übergang in den Beruf – Maßnahmen für Studierende mit Sehbehinderung – Studienzentrum für Sehgeschädigte – Entwicklung neuer assistiver Technologien / Informationstechnologien – Professur für Informatiksysteme für Sehgeschädigte – Projekt zur individuellen Begleitung von blinden und sehbeeinträchtigten Studierenden bei studienbezogenen Anliegen und Aufgaben – Arbeitsplatz für sehbehinderte Studierende in der zentralen Bibliothek – Screenreader in Bibliotheken – Clearingstelle „Hören“ für Menschen mit einer Beeinträchtigung im Hören und/oder Sprachverstehen
einzelne Dimensionen	– Förderung der internationalen Mobilität – Lehre und Forschung – Rehabilitationswissenschaften – Lehrveranstaltungen zum Themenkomplex – Kooperationsprojekt mit externen Projekten/Einrichtungen, bspw. zur Inklusion von Menschen mit Behinderung (Ausbildung oder Einsatz im technischen und wissenschaftsunterstützenden Betrieb) – Buddy-Programm des AStA als Hilfestellung für Studieneingangsphase – Projekt PROMI (gezielte Beschäftigung von Promovierenden mit Schwerbehinderung auf einer Qualifikationsstelle) – Diskriminierungsfreie Ausschreibung von Stellen vonseiten der Universitäten – Anstreben einer Quote von 5 Prozent an schwerbehinderten Beschäftigten

einzelne Dimensionen	Gesundheitsförderung – Präventionsmaßnahmen und Angebote zur Förderung von Bewegung und ausgewogener Ernährung bis hin zu Stressbewältigung und Suchtprävention – Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements Dritte Geschlechtsoption – Ergänzung der IT-Systeme sowie von Formularen und Merkblättern um das dritte Geschlecht – Vorläufige Geschlechtsanpassung universitätsintern bereits vor gerichtlicher Vornamens- oder Personenstandsänderung – Personalgewinnungsmaßnahmen über das binäre Geschlechterkonzept hinaus – Leitfaden zur geschlechtersensiblen Kommunikation – Geschlechtsneutrale / „All Gender“-Toiletten – AG erarbeitet mit Rektorat Verfahren zur Namens- und Personenstandsänderung an der Universität, Sensibilisierung der Mitglieder der Universität durch geeignete Veranstaltungsangebote – Maßnahmen zur Sensibilisierung und Information der Mitglieder der Universität zur Gleichstellung von nichtbinären, trans, inter, und/oder agender Personen – Fachtagung zur Änderung des Personenstandsgesetzes
einzelne Dimensionen	Queer – Referat/Kontaktstelle/AG/Netzwerk für nichtbinäre, Queere, Trans- oder Inter-Personen, u. a. als Austauschplattform und/oder zur Beratung – AG zur Forschung zu Trans-Personen – Geschlechterneutrale Unisex-Toiletten – Informationsformate und Veranstaltungen – Öffentlichkeitswirksame Formate wie bspw. die Beflaggung von Universitätsgebäuden mit der Regenbogenfahne zum jährlichen Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie – Teilnahme am Christopher Street Day / Pride in STEM – Aktionstage gegen Sexismus und Homophobie – Formaler Beschluss des Präsidiums zu „respektvollem Umgang mit Trans- und Inter-Studierenden sowie -Mitarbeitenden“ – Öffnung eines Mentorings für Frauen für Trans- und Inter-Personen – Handreichung für diskriminierungsarme Sprache / Verwendung des Gendersternchens

	– Erleichterung der Namensänderung für Trans-Studierende – Diverse Projekte zu LGBTI
einzelne Dimensionen	Familienfreundliche Angebote – Einrichtung eines Familienfonds – Kinderbetreuungsplätze, Vermittlungsservice, Ferienbetreuung, Notfallbetreuung etc. – Familien- und Stillzimmer – Pflegeberatung – Flexible Arbeitszeiten und Studienbedingungen – Möglichkeit zum Homeoffice – Familienverträgliche Arbeits- und Studienbedingungen – Welcome Center mit Unterstützung bei Wohnungssuche, Suche nach geeigneter Kinderbetreuung – Förderung von „aktiver Vaterschaft“ u. a. durch Sichtbarmachung von Vätern – Mentoring-Programme – Möglichkeit zur Beantragung von Urlaubssemestern – Nachteilsausgleich (bevorzugte Zulassung für zulassungsbeschränkte Lehrveranstaltungen) für Studierende mit Familienverantwortung – Familienfreundliche Maßnahmen im Rahmen der Coronavirus-Pandemie – Notfonds, um punktuell Kinderbetreuung in der häuslichen Umgebung zu beantragen – Kinder-Online-Uni – Nothilfefonds für Studierende (einmalig 800 € an 100 Studierende)
einzelne Dimensionen	Frauenförderung / Gleichstellung der Geschlechter – Gleichstellung der Geschlechter als Teil der Diversitätsstrategie – Integration des Themas Diversität in die Gleichstellungskonzepte (auch der Fakultäten) – Gleichstellungsbüro/Gleichstellungsstelle/Familienbüro – Gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen, u. a. durch öffentlichkeitswirksame Maßnahmen (z. B. Konferenzen, Vorstellung von Maßnahmen auf einer Diversity-Woche, „Unternehmerinnentag“ etc.) – Maßnahmen im MINT-Bereich – Angebote für Schülerinnen im Bereich MINT, um diese für ein Studium dort zu begeistern – Propädeutikum für Studieninteressierte in MINT-Fächern – Orientierungsstudiengang – Förderung von Frauen in MINT-Fächern, bspw. durch Preise oder Mentoring-Programme

	– „Fachlandkarten“ für Informatikstudium – Nutzung einer geschlechtergerechten Sprache
Forschungsinhalte	Diversitätssensible Lehre – Leitbilder/Grundsätze: Integration von Diversität / Chancengleichheit / Offenheit und Vielfalt – Hilfestellungen für / Unterstützung von Lehrenden – Onlinewerkzeugkasten – Leitfaden/Handreichung „Inklusive Lehre gestalten“ / „Diversitätssensible Lehre gestalten“ – Veröffentlichung von Tipps für diversitätsorientierte Lehre – Workshops für Lehrende aller Fakultäten – Qualifizierungsangebote für Lehrende – Verabschiedung einer Lehrstrategie – Projekt für professionelles Lehrhandeln – Förderung von Zusatzqualifikationen, z. B. zu „Lehre international“ – Diversity in hochschuldidaktischem Weiterbildungsangebot – Selbstlernressourcen für diversitygerechte Lehre – Praxistipps und Materialien für Lehrkräfte (erstellt durch eine AG „Diversity in der Lehre“) – Projekt zur Professionalität von Lehrenden im Umgang mit Heterogenität – Preis für diversitätssensible Lehre – Zentrum für Lernen und Innovation – Qualifikation von Studierenden – Seminar „Diversity-Kompetenz“ für Studierende – Erwerb von Diversitätskompetenzen als Qualifikation für Studierende – Zusatzstudienangebot mit Zertifikat „Genderkompetenz“ – Ergänzendes Angebot im Bereich Gender Studies mit anrechenbarer Schlüsselqualifikation – Integration von Diversität in die Lehramtsausbildung – Ggf. mit intersektionalem Inklusionsverständnis – Zusatzstudium mit dem Zertifikat „Inklusion und Bildung“ – Qualifikation im Bereich Vielfältigkeit und Mehrsprachigkeit – Information zu / Kenntlichmachung von Lehrveranstaltungen mit Gender- und Diversitätsschwerpunkt in den uniinternen Informationssystemen – Lehrveranstaltungen zum Querschnittsthema Diversität – Ringvorlesung im Bereich Gender Studies und Queer-Theorie – Forschungs- und Lehrschwerpunkten zu Vielfältigkeits- bzw. Diversitätsthemen – Zusatzstudium „Intersektionalitätsstudien und Diversity-Kompetenzen“
Forschungsinhalte	

	– Integration von Diversität in ING-Fächer – (Internationale) Diversity-Gastprofessuren – Bereitstellung von Mitteln für Projekte, die über eine inhaltliche wie strukturelle Öffnung bzw. Flexibilisierung von Curricula das Ziel verfolgen, der Diversität der Studierenden Rechnung zu tragen – Organisation einer diversitätssensiblen Studieneingangsphase („Universitätskolleg“) – Integration von Diversität in den Qualitätspakt Lehre (mit Maßnahmen und Stellen) – Öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen, wie z. B. jährliche Veranstaltungen zu Gendergerechtigkeit und Diversität oder Initiierung eines Dialogs zwischen Lehrenden und Studierenden verschiedener Fächerkulturen
Forschungsinhalte	Forschung – Forschungsstelle / Forschungskolleg Geschlechterforschung – Lehr- und Forschungsgebiete / Lehrstuhl zu Gender und Diversität, Interkulturalität, ggf. auch mit Teildenomination, wie z. B.: – Technik und Diversität – Gender und Diversität in den Ingenieurwissenschaften – Neuropsychologische Geschlechterforschung – Lehrstuhl für Diversitätssoziologie – Im Bereich Religionswissenschaften – Integrations- und Migrationsforschung – Interdisziplinäre Bildungsforschung – Informatiksysteme – Inklusion / Sonderpädagogik in der Forschung – Gezielte Veröffentlichung von diversitätsrelevanten Forschungsergebnissen – Durchführung von Workshopreihen / Symposien / Tagungen / Konferenzen bspw. zu Geschlecht und Vielfalt (in der Medizin), Diversitätsforschung – (Internationale) Gastprofessuren / Fellowships, z. B. im Bereich Queer Studies oder Gender und Diversity (s. auch „Lehre“) – Mittelpool zur finanziellen Förderung von Lehraufträgen im Themenfeld Gender- und Diversity-Aspekte – Berücksichtigung des Themenkomplexes Gender und Diversity in Forschungsvorhaben als Aspekt der guten wissenschaftlichen Praxis – Einrichtung einer interdisziplinären Schnittstelle Informatik

Deutsche Forschungsgemeinschaft

Kennedyallee 40 · 53175 Bonn

Postanschrift: 53170 Bonn

Telefon: +49 228 885-1

Telefax: +49 228 885-2777

postmaster@dfg.de

www.dfg.de